



Vlaanderen
verbeelding werkt



Actieplan levenslang leren
JAARRAPPORT 2023

INHOUD

Voorwoord	4
Omgevingsanalyse	9
1.1 Deelname aan levenslang leren in Vlaanderen	9
1.1.1 Vanuit perspectief van het individu	9
1.1.2 Vanuit perspectief van de organisatie	13
1.2 Drempels voor deelname aan levenslang leren in Vlaanderen	17
1.2.1 Drempels tot deelname voor individuen	17
1.2.2 Drempels tot deelname voor organisaties	19
Stroom 1 Knowhow opbouwen.....	20
• Vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda levenslang leren	20
1.1 Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken	20
1.2 LLL-dashboard	21
1.3 Vlaamse skills outlook	21
1.4 Onderzoeksagenda levenslang leren	22
1.5 Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken	25
1.6 Systemische visie op levenslang leren uitwerken	25
Stroom 2 Sensibiliseren en stimuleren.....	26
• Vlaggenschip 2 Naar een georganiseerde mobiliseringsstrategie	26
2.1 Portaalwebsite Levenslang Leren	26
2.2 Doelgerichte strategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties	27
2.3 Mobiliserende events	28
Stroom 2 Sensibiliseren en stimuleren.....	30
• Vlaggenschip 3 Een meer persoonsvolgende inzet van de Vlaamse LLL-incentives onderzoeken	30
3.1 Leer- en loopbaanrekening	30
3.2 Overzicht opleidingsincentives	31
3.3 Analyse persoonsvolgende inzet van LLL-incentives	31
Stroom 3 competenties centraal stellen.....	32
• Vlaggenschip 4 op weg naar één vlaams strategisch competentieprogramma	32
4.1 Macrocompetentieprognoses	32
4.2 Competentiechecks werknemers	33
4.3 Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht	33
4.4 Leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED)	34
4.5 Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen	34
4.6 Geïntegreerd EVC-beleid	35
4.7. Opvolgen van beleidsacties in functie van drempels en hiaten	36
Stroom 4 Ondersteunen en begeleiden	37
• Vlaggenschip 5 Begeleiding en ondersteuning bij LLL: uitwerking flankerend beleid	38
5.1 Loopbaanplatform	38
5.2 Opdracht leergoesting met online platform	39
5.3 Digitale ondersteuningstools	39
5.4 Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties	39
5.5 Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers	40
5.6 Coachend instrument voor lerende organisaties	40
5.7 Plan van aanpak bij competentiechecks kmo	41
5.8 Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken	41
5.9 Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken	42
5.10 Analyse tweedelijns-ondersteuning	42
5.11 Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners	42

5.12	Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)	43
5.13	Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft	43
5.14	Analyse derdelijnsondersteuning	44

Stroom 4 Ondersteunen en begeleiden45

•	Vlaggenschip 6 Begeleiding en ondersteuning van aanbodverstrekkers	45
6.1	Uitbouwen opleidingskompas	46
6.2	Coachende vorming voor docenten en lesgevers	46
6.3	Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren	47
6.4	Ondersteuning voor lerenden met digitale achterstand	48
6.5	Innovatieprojecten in VLAIO-netwerk	49
6.6	Gerichte aanbevelingen instrumenten LLL	49

Stroom 5 Partnerschappen stimuleren50

•	Vlaggenschip 7 Partnerschappen rond leren toekomstgericht versterken	50
7.1	Actieplan intersectorale adviseurs	50
7.2	Project lokale leerecosystemen	51
7.3	Cocreatie in opleidings- en onderwijsaanbod	52
7.4	In dialoog met de federale overheid	53
7.5	Partnerschappen stimuleren en helpen verduurzamen	53
7.6	De evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen stimuleren	54
7.7	Connectie maken met andere platformen en initiatieven LLL	54
7.8	Afstemmen met het initieel onderwijs in functie van de LLL- competenties	55



VOORWOORD

De voorbije jaren is er in Vlaanderen een sterke beweging rond levenslang leren (LLL) in gang gezet. **Leren is een thema dat iedereen aangaat**, elke burger, elke organisatie en onze maatschappij als geheel. Leren is immers inherent aan hoe we ons ontwikkelen op elk van die niveaus:

- Als persoon, waarbij leerervaringen toelaten om talenten te ontdekken en te ontwikkelen, om veerkrachtig te blijven en om te kunnen (blijven) participeren in een snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt.
- Als organisatie: zonder leren immers geen innovatie, productiviteit en competitiviteit – een sterke leercultuur is bovendien nodig om snel te kunnen inspelen op veranderingen, om tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen, en om talent inzetbaar te houden doorheen de loopbaan.
- Als maatschappij bevinden we ons in een tijdperk waarin veranderingen en de onvoorspelbaarheid ervan ons aanpassingsvermogen collectief uitdagen.

Leren staat met andere woorden centraal in het functioneren van iedereen, jong en oud, en in verschillende levensdomeinen. Dat maakt het ook zo belangrijk om tot een **brede kijk** op en een **integrale aanpak** van levenslang leren te komen.

Die alomvattendheid maakt de uitdaging tegelijk ook complex – en initiatieven die worden genomen vertalen zich niet altijd eenduidig in concrete cijfers. Uit de meest recente cijfers blijkt opnieuw dat participatie aan formele opleiding laag scoort in Vlaanderen in vergelijking tot het Europese gemiddelde, maar daarnaast zien we wel dat, volgens de Adult Education Survey, 42,2% van de bevroegden deelnamen aan niet-formele opleiding in 2022, en 43,7% vermeldde aan informele leeractiviteiten te hebben deelgenomen (waarbij leren door het raadplegen van online materiaal het meest vermeld wordt). Die trends in manieren van leren zijn belangrijk om mee te nemen, als volwaardige vormen van leren maar ook als mogelijke hefboom om leren breder ingang te doen vinden en als toeleiding naar andere vormen van leren. We stellen immers vast dat de **drempels** om tot leren te komen hardnekkig zijn, met onder andere een onderwijs-, geboorte-, gender- en leeftijds kloof die zich blijven manifesteren en waarin we nog te weinig evolutie zien.

Een **lerende samenleving** betekent dat alle actoren er gezamenlijk op inzetten om levenslang leren in praktijk te brengen. Dit betekent enerzijds het vrijmaken van voldoende **middelen** en anderzijds is **samenwerking** tussen domeinen en beleidsniveaus cruciaal.

Het Partnerschap Levenslang Leren kreeg in december 2020 de opdracht van de Vlaamse Regering om deze beweging mee in gang te zetten. In december 2021 formuleerden we een **Actieplan Levenslang Leren** waarbij er via zeven vlaggenschepen koers gezet werd naar een



lerend Vlaanderen. Deze vlaggenschepen clusteren in totaal 47 diverse beleidsinitiatieven, acties en projecten, lopende en nieuw op te starten, om aan de slag te gaan rond zeven thema's:

1. Naar een kennisagenda levenslang leren
2. Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie
3. Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL incentives onderzoeken
4. Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma
5. Begeleiding en ondersteuning bij LLL: uitwerking van flankerend beleid
6. Begeleiding en ondersteuning van aanbodverstrekkers
7. Partnerschappen rond leren toekomstgericht versterken

Voorliggend jaarverslag fungeert als **voortgangsrapport voor het Actieplan Levenslang Leren** en bouwt voort op het jaarverslag van 2022, waarbij de focus ligt op de voortgang, en de stand van zaken van de verschillende actiepunten zoals gerapporteerd door de actor die de betrokken actie uitvoerde of opvolgde. Het jaarverslag fungeert zo als **een unieke, actuele, (zij het niet-exhaustieve) bundeling van acties** die levenslang leren in Vlaanderen ondersteunen en faciliteren.

Als **partnerschap** volgden we het afgelopen jaar de uitrol van het Actieplan op via 5 fysieke en 3 online bijeenkomsten, waarbij er over 10 concrete acties werd gerapporteerd door betrokken actoren, en we als partnerschap de resultaten en (potentiële) impact bespraken. Daarnaast werd de opstart van 2 acties besproken, naast 5 onderzoeken die werden opgestart door het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen.

Van bij de start van het Partnerschap Levenslang Leren kregen we als opdracht om **samen onze schouders te zetten** onder het versterken van de leercultuur in Vlaanderen. Het Partnerschap brengt actoren rond de tafel die elk vanuit hun eigen bestaansredenen een sterke affiniteit hebben met leren, gefaciliteerd door het secretariaat (DWSE en DOV) en inhoudelijk ondersteund door het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen. Elkeen vanuit een eigen insteek en expertise maar ook met eigen noden en verwachtingen. Het is onze uitdaging om als Partnerschap verder te gaan dan het erkennen van de complementariteiten die er bestaan tussen actoren en acties, maar om te kijken hoe we kunnen inzetten op **synergie**. Een sterke leercultuur vraagt immers niet zozeer 'veel' acties, maar wel gerichte, met elkaar vervlochten en elkaar versterkende acties, waartoe diverse actoren vanuit hun eigen sterkte bijdragen en tegelijk ook bouwen en inspelen op elkaar.

Daarvoor is het nodig te starten van een **stevige, brede basis van gedeelde kennis (Vlaggenschip 1)**: hoe zit het met levenslang leren in Vlaanderen? Hoe zit het met het opleidingsaanbod, de opleidingsparticipatie? Welke cijfers bestaan er of zijn er nodig om tot een goede diagnose te komen om op basis daarvan aan de slag te gaan? Het *dashboard levenslang leren* dat in 2023 werd ontwikkeld, brengt waardevolle informatie samen over

deelname aan leeractiviteiten, inschrijvingen per opleidingsverstrekker, en inspanningen van zowel overheid als werkgevers om levenslang leren te stimuleren (<https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/lll-dashboard/>). Voor het eerst zien we hier op een overzichtelijke wijze de participatie aan opleiding bij de publiek gefinancierde opleidingsverstrekkers. Een groeipad is nodig om tot een volwaardig dashboard te komen dat, zoals voorgesteld door de onderzoekers, op een betrouwbare en valide manier helpt om de evolutie van levenslang leren bij diverse doelgroepen te monitoren.

In 2023 werd bovendien het startschot gegeven van het werken aan een **strategisch competentieprogramma (Vlaggenschip 4)** voor Vlaanderen. Het is immers niet enkel belangrijk om de 'as is' situatie te kennen, maar ook om toekomstgericht te werken aan de hand van **macrocompetentieprognoses**, om doelgericht acties te kunnen nemen die inzetten op het toekomstbestendig maken van burgers en ondernemingen in een snel veranderende samenleving.

Deze initiatieven zijn belangrijk voor beleidsmakers en actoren die eerder op macroniveau een rol spelen in het uittekenen en implementeren van het levenslang leren beleid. De volwaardige uitwerking van deze instrumenten (dashboard en macrocompetentieprognoses) vraagt tijd en middelen. Hier verder op inzetten is onzes inziens essentieel om richting te geven aan het LLL-beleid en op gericht opvolging te kunnen doen.

Om van inzicht naar actie te gaan, werd in 2023 verder ingezet op **het mobiliserend kader rond levenslang leren (Vlaggenschip 2)**, door onder andere de organisatie van de tweede '*Inspiratiedag Levenslang Leren*', die opnieuw een succes kende met een 320 deelnemers uit diverse domeinen in het levenslang leren werkveld en een algemeen hoge tevredenheid van (8/10). Er kwamen tijdens deze inspiratiedag diverse inspirerende cases aan bod die samen vanuit verschillende invalshoeken inzage bieden in hoe er met de groene en digitale transitie aan de slag kan worden gegaan.



Een belangrijke mijlpaal was ook de lancering van het **levenslang leren symbool** dat zichtbaarheid wil geven aan de vele LLL-initiatieven binnen het ruime werkveld en de lancering van de portaalsite levenslang leren (www.vlaanderen.be/levenslang-leren)- de website kende sinds de lancering in mei '23 reeds 4.000 unieke bezoekers, waarbij vooral de pagina 'ga aan de slag als burger' de aandacht trok. Het komende jaar zal verder worden ingezet op het inhoudelijk uitbreiden en bekendmaken van de website.

In het najaar ging ook het ***mobiliserend initiatief*** van start als verlengde van het Expertisecentrum. Het initiatief heeft als doel om de uitvoering van het Actieplan te versnellen en op te schalen en leren dichterbij de burger en de organisatie te brengen door op lokaal

niveau concreet aan de slag te gaan – daarbij vormen connecteren, innoveren en inspireren tussen en met lokale actoren opnieuw sleutelwoorden. Het is immers cruciaal om levenslang leren als beleidsthema te vertalen naar de levenscontext en werkvloer van iedere burger in Vlaanderen, afgestemd op de noden van burgers en organisaties. Om leren tastbaar te maken, en vanuit een positieve insteek – ‘Iedereen leert’ – de leergoesting aan te wakkeren en drempels te helpen wegwerken – bij burgers, bij ondernemingen en bij opleidingsverstrekkers.

Andere belangrijke projecten die hiertoe in 2023 werden opgestart, met het oog op het uitvoeren van een **flankerend beleid (Vlaggenschip 5)** zijn onder andere het project rond *brugfiguren voor levenslang leren* en het ontwikkelen een *laagdrempelige gespreksmethodiek* om leernoden te detecteren. Deze initiatieven tonen aan hoe belangrijk het is om levenslang leren te benaderen vanuit een netwerkgedachte, waarin meerdere actoren – die in hun rol ogenschijnlijk soms veraf staan van levenslang leren – net een sleutelfunctie kunnen vervullen om (kwetsbare) mensen te ondersteunen, en bekend te maken met de rijke waaier aan mogelijkheden tot leren en de toegankelijkheid ervan – zowel in de werkcontext als daarbuiten. *Partnerschappen (Vlaggenschip 7)* op provinciaal en lokaal niveau (denk ook aan het potentieel van leerecosystemen dat momenteel wordt geëvalueerd) vormen hierin een belangrijke schakel. Daarnaast willen we ook wetenschappelijke inzichten ontwikkelen rond informeel leren binnen organisaties, daartoe werd eind 2023 nog een onderzoek opgestart.

Voorgaande initiatieven vormen een belangrijke maar geen voldoende voorwaarde om mensen aan te zetten tot leren. Een **gepersonaliseerde aanpak (Vlaggenschip 3)**, waarbij burgers en ondernemingen op een eenvoudige manier inzicht krijgen in de mogelijkheden tot leren, financiering en flankerende maatregelen, is nodig. Iedere persoon of organisatie is immers uniek in zijn of haar (levens)situatie en -fase, noden, mogelijkheden en beperkingen. Als Partnerschap volgden we het afgelopen jaar dan ook met veel interesse de initiatieven op die op dit vlak het afgelopen jaar (verder) werden uitgewerkt op Vlaams maar ook op Federaal niveau.

In het voorliggend jaarverslag wordt meer in detail gerapporteerd over deze en vele andere acties die in het Actieplan werden opgenomen. Concluderend, zagen we als Partnerschap in 2023 heel wat in beweging komen in het Levenslang Leren landschap. Vanuit een **gedeelde erkenning dat levenslang leren cruciaal is vanuit vele oogpunten**. Maar met tegelijkertijd het besef dat er nog een **weg is af te leggen om tot een algemeen gedragen, consistente visie op levenslang leren te komen die over beleidsdomeinen en werkvelden heen wordt gedeeld**. De veelheid aan initiatieven en versnippering van het levenslang leren landschap maakt het daarbij niet eenvoudig om tot een heldere, eenduidige visie te komen die consequent wordt vertaald in een alomvattend governance kader.

Als partnerschap zullen we ook het komende jaar verder inzetten op het **gezamenlijk aanpakken van doelen die we apart niet kunnen bereiken**, bijvoorbeeld wanneer het er om gaat bepaalde doelgroepen van individuen en organisaties aan het leren te krijgen, en om



gezamenlijke visievorming hierover te realiseren. Daartoe werden in 2023 **drie verdiepende werkgroepen** opgericht binnen het Partnerschap Levenslang Leren, waarin een beperkte groep partners gefocust aan de slag ging (in 3 bijeenkomsten) om een agenda te bepalen voor (1) het begeleiden en ondersteunen van burgers, (2) het begeleiden en ondersteunen van organisaties, en (3) governance rond levenslang leren. De werkgroepen wisselden kennis, ideeën en ervaringen uit om over drempels, hiaten en gewenste acties, met oog op kennisdoorstroom. De output van deze werkgroepen vormt ook de basis om in het komende werkjaar dieper in te gaan op een aantal inhoudelijke thema's die worden uitgediept aan de hand van onderzoek, praktijkcases, en lopend beleid.

De ambities om de leercultuur in Vlaanderen te versterken zijn hoog, de urgentie wordt op vele vlakken aanvoeld en erkend. De motivatie is er dan ook om verder samen in te zetten op het realiseren van de ambities uit het Actieplan. We reiken hierbij uit naar iedereen, in het werkveld en in het beleid, om samen het levenslang leren in Vlaanderen verder te versterken.

Ans De Vos
Voorzitter Partnerschap Levenslang Leren



OMGEVINGSANALYSE

1.1 DEELNAME AAN LEVENSLANG LEREN IN VLAANDEREN

1.1.1 Vanuit perspectief van het individu

Om deelname aan levenslang leren in Vlaanderen te meten maken we onder andere gebruik van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Adult Education Survey (AES). De EAK is een jaarlijkse sociaaleconomische steekproefenquête bij huishoudens. De enquête maakt het mogelijk om de opleidingsdeelname van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (25 – 64 jaar) op te volgen op basis van twee indicatoren: de opleidingsdeelname gedurende een referentieperiode van vier weken en de opleidingsdeelname gedurende een referentieperiode van twaalf maanden. Beide indicatoren binnen de EAK bedragen telkens de jaargemiddeldes van 2022. In deze omgevingsanalyse wordt er beroep gedaan op data die door de EAK-enquête wordt verzameld over formeel en niet-formeel leren.¹ De AES geeft een overzicht van de deelname van individuen (18-69 jaar) aan onderwijs en opleiding (formeel, niet-formeel en informeel leren) van de 12 maanden voorafgaand aan de enquête. Deze enquête werd afgenomen in 2022. Omwille van methodologische wijzigingen zijn de resultaten van deze editie niet volledig vergelijkbaar met deze van de vorige bevraging in 2016². Deze methodologische verschillen zullen behandeld worden in het monitoringsrapport dat midden 2024 gepubliceerd zal worden. Waar mogelijk, zal er een vergelijking worden gemaakt, maar deze resultaten dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden. In vergelijking met de EAK ligt de frequentie van afname van AES lager (om de vijf à zes jaar), maar wordt deelname aan levenslang leren veel meer in detail bevestigd. De twee enquêtes zijn door onder andere methodologische verschillen niet perfect vergelijkbaar, maar vormen een aanvulling op elkaar om een genuanceerder beeld over opleidingsdeelname in Vlaanderen te bekomen.

In 2022 gaf 10,7% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd aan een opleiding gevolgd te hebben in de **vier weken voorafgaand aan de EAK-bevraging**. Dit is quasi stabiel gebleven ten opzichte van 2021 (10,8%), maar het cijfer ligt nog steeds hoger dan het niveau precoronavirus (8,6% in 2019). De opleidingsdeelname gedurende de laatste vier weken ligt in het Vlaams Gewest hoger dan buurland Duitsland en dan het Waalse Gewest, maar lager dan het EU-27-gemiddelde (11,9%) en koploper Zweden (36,2%) en buurland Nederland (26,4%).

In tegenstelling tot de stabilisatie die we bij de vierwekenindicator (EAK) zien, vertoonde de **twaalfmaandenindicator van de EAK** een lichte stijging in 2022. In 2022 nam 22,4% van de bevestigden deel aan een opleiding in de referentieperiode, ten opzichte van 20,9% in 2021. Deelname aan niet-formele opleiding ligt hoger dan aan formele opleiding, zowel voor de

¹ EAK bevestigt respondenten ook over informeel leren. Aangezien in de EAK-bevraging er een beperkte definitie van informeel leren gehanteerd wordt, zal er in deze omgevingsanalyse niet over gerapporteerd worden. Voor gegevens over informeel leren wordt de AES-bevraging gebruikt.

² In 2016 was AES een op zich zelf staande enquête op papier (PAPI) of via web (CAWI). In 2022 werden de interviews computergestuurd afgenomen (CAWI en CAPI).

vierweken- als de twaalfmaandenindicator. 3,3% van de bevroegden nam in 2022 in de laatste vier weken voor de bevraging deel aan een formele opleiding, een stijging van 0,2 procentpunt ten opzichte van het jaar voordien. 7,9% nam volgens de vierwekenindicator deel aan een niet-formele opleiding in 2022. Dit is een daling van 0,4 procentpunt ten opzichte van 2021. Deelname aan formele opleidingen in het jaar voorafgaand aan de bevraging lag in 2022 op 3,3%, een lichte daling t.o.v. het niveau van 2021 (3,6%). Deelname aan niet-formele opleidingen voor de twaalfmaandenindicator is gestegen: van 18,2% in 2021 tot 19,9% in 2022.

Opleidingsdeelname ligt **volgens de AES** dan weer aanzienlijk hoger. Volgens de recentste bevraging (2022) nam 6,6% van de 25-64 jarigen deel aan een formele opleiding en 42,2% aan een niet-formele opleiding. In totaal zou volgens AES 45,1% van de 25-64-jarigen in Vlaanderen deelnemen aan een opleiding (formeel en niet-formeel). Dit is meer dan dubbel zoveel als de opleidingsdeelname volgens de twaalf maanden indicator van de EAK en benadrukt het belang van het gebruik van verschillende databronnen om een meer volledig beeld te krijgen op opleidingsdeelname.

Tabel 1

Cijfers over opleidingsdeelname in het Vlaamse Gewest, 25-64 jarigen Vlaams Gewest, EAK (2022) & AES (2022).

	AES – 12 maanden	EAK – vier weken	EAK – 12 maanden
Formele opleiding	6,6%	3,3%	3,2%
Niet-formele opleiding	42,2%	7,9%	19,9%
Totaal (formeel en niet-formeel)	45,1%	10,7%	22,4%

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Wat het **informeel leren** betreft, neemt volgens de AES 43,7% van de 25-64-jarigen deel aan een informeel leren. Aangezien de vraagstelling veranderd is ten opzichte van de vorige AES-bevraging (2016) zal hier geen vergelijking worden gemaakt.

Van de personen die aangeven informeel geleerd te hebben, geven zij voornamelijk aan dat zij dit gedaan hebben door gebruik te maken van online materiaal, boeken en vaktijdschriften of geleerd hebben van een familielid, vriend of collega/chef.

Tabel 2

Wijze van informeel leren, 25-64-jarigen Vlaams Gewest, AES (2022).

Opleidingsdeelname - informeel leren	Aandeel
Deelname aan informeel leren	43,7%
Wijze van informeel leren	
Door gebruik te maken van online materiaal (artikels, podcasts, apps ...)	63,4%

Door gebruik te maken van boeken, vaktijdschriften, ...	50,1%
Van een familielid, een vriend of collega/chef	49,9%
Door een bezoek te brengen aan bibliotheken, leercentra, mediatheken, beurzen, ...	15,9%
Via begeleide bezoeken aan musea, historische sites, industriële sites of natuurrezervaten/parken	13,7%

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Ongelijke deelname aan levenslang leren in Vlaanderen

Zowel de EAK als de AES tonen aan dat er ongelijk deelgenomen wordt aan levenslang leren. Zo nemen 55-plussers, niet-beroepsactieven, lager opgeleiden en personen geboren buiten de EU-27 minder deel aan opleidingen en vormingen. Hieronder worden de verschillen en de evolutie besproken.

De vierwekenindicator (EAK) suggereert een kloof op vlak van **gender**: in 2022 was de opleidingsdeelname van vrouwen 11,6% ten opzichte van 9,9% bij mannen. De twaalfmaandenindicator (EAK) toont eveneens aan dat vrouwen (22,8%) in twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging vaker deelnemen aan een opleiding dan mannen (22,1%). In 2021 was deze kloof bij de twaalfmaandenindicator nog niet waar te nemen: de opleidingsparticipatie van mannen en vrouwen was toen nagenoeg gelijk (0,09 ppt verschil). De kloof blijft voor beide indicatoren wel vrij beperkt. Uit de AES-bevraging (2022) blijkt dat er beduidend meer vrouwen (51,2%) een formele of niet-formele opleiding volgen dan mannen (39,3%).

Wat het **arbeidsmarktstatuut** betreft, zijn de resultaten van de AES verschillend van deze van de vierwekenindicator van EAK.³ De deelname van werkenden (53,3%) ligt volgens AES (2022) een stuk hoger dan deze van werklozen (36,5%). De opleidingsdeelname van niet-beroepsactieven (16,4%) ligt het laagste. Belangrijk hierbij is wel dat de opleidingsdeelname volgens de AES (2022) hoger ligt voor werkenden bij niet-formeel leren, terwijl de opleidingsdeelname aan formeel leren hoger ligt voor werklozen dan voor werkenden. Volgens de vierwekenindicator van EAK ligt de opleidingsdeelname het laagste voor niet-beroepsactieven (8,1%), gevolgd door de werkenden (11,1%) en de werklozen (18,7%). Ten

³ Hier wordt de vierwekenindicator, en niet de twaalfmaandenindicator, vergeleken met de AES-bevraging omdat deze de meest relevante is met betrekking tot de arbeidsmarktpositie op het moment van de afname van de enquête.

opzichte van 2021, ligt de opleidingsdeelname hoger voor niet-beroepsactieven (+0,3 ppt). Voor werkenden (-0,2 ppt) en werklozen (-1,8 ppt) zien we dalingen.

Op vlak van **leeftijd** tonen de resultaten aan dat hoe jonger de leeftijdsgroep is, hoe hoger de opleidingsdeelname. In alle bevestigingen komt dit verschil duidelijk naar voren. We geven hier de cijfers weer vanuit de EAK. De opleidingsdeelname ligt het laagst bij de 55-plussers. In 2022 zijn het aantal lerende 55-plussers er wel op vooruitgegaan volgens zowel de vierweken indicator (+0,3 ppt) als de twaalfmaanden indicator (+1,1 ppt). Ook bij de 45-54-jarigen zien we bij de vierweken indicator (+1,2 ppt) en de twaalfmaandenindicator (+4,9 ppt) een positieve evolutie. Bij de leeftijdsgroep 25-34-jarigen zien we echter voor beide indicatoren een daling in vergelijking met 2021 (-0,7 ppt en -0,4 ppt). De 35-44-jarigen gaan er op achteruit volgens de vierwekenindicator (-1,3 ppt), maar vooruit volgens de twaalfmaandenindicator (+0,6 ppt).

Er is ook sprake van een verschil naargelang **opleidingsniveau**: hoog- en middengediplomeerden participeren vaker aan opleidingen dan kortgediplomeerden, een illustratie van het Mattheuseffect. Bij zowel de vierwekenindicator, als de twaalfmaandenindicator (EAK) en de AES-bevestiging blijken kortgediplomeerden de laagste opleidingsdeelname te hebben, na de middengediplomeerden en de hooggediplomeerden. De vierwekenindicator (EAK) toont ook een daling van opleidingsdeelname aan voor kortgediplomeerden (-0,5 ppt) en middengediplomeerden (-0,6 ppt) ten opzichte van 2021, terwijl de opleidingsdeelname stabiel is gebleven voor hooggediplomeerden. De twaalfmaandenindicator (EAK) vertoont echter een stijging voor de kort- (+1,0 ppt), midden- (+0,5 ppt) en hooggediplomeerden (+0,5 ppt).

Het **geboorteland** speelt ook een rol. Als de vierwekenindicator in beschouwing genomen wordt, blijkt dat Belgen en EU-burgers gemiddeld genomen meer participeren aan formeel en niet-formeel leren dan niet-EU-burgers. De twaalfmaandenindicator (EAK) suggereert een deelnamekloof tussen personen geboren in België (23,0%), personen geboren in de EU-27 (20,7%) en personen geboren buiten de EU-27 (18,7%). Ook de AES-bevestiging suggereert deze kloof, maar hierbij is de laagste deelname te zien bij personen geboren in een EU-27 land. De opleidingsdeelname van zowel personen die geboren zijn binnen de EU-27 of erbuiten ligt aanzienlijk lager dan personen geboren in België.

Tabel 3

Opleidingsdeelnamecijfers (formeel en niet-formeel leren) in 2022 in het Vlaams Gewest, EAK (vier weken), EAK (twaalf maanden) en AES (twaalf maanden).

		EAK (vier weken)	EAK (twaalf maanden)	AES (twaalf maanden)
Gender	Man	9,8%	22,0%	39,3%
	Vrouw	11,5%	22,7%	51,2%
Leeftijd	25-34 jaar	15,6%	27,6%	58,7%



	35-44 jaar	11,3%	24,3%	44,3%
	45-54 jaar	10,0%	24,4%	45,4%
	55-64 jaar	6,4%	14,1%	33,3%
Arbeidsmarktstatuut	Werkend	11,1%	/	53,3%
	Werkloos	18,5%	/	36,5%
	Niet-beroepsactief	8,1%	/	16,4%
Opleidingsniveau	Kort	3,9%	9,1%	16,6%
	Midden	6,3%	17,4%	34,6%
	Hoog	16,4%	32,2%	62,9%
Geboorteland	België	10,7%	23,0%	48,5%
	EU-27	12,1%	20,7%	30,7%
	Niet-EU-27	10,2%	18,7%	32,5%

Bron: DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES en EAK, 2022.

1.1.2 Vanuit perspectief van de organisatie

Om de **opleidingsinspanningen van werkgevers** te analyseren, worden verschillende bronnen onder de loep genomen, namelijk de sociale balans (2019), CVTS (Continuous Vocational Training Survey - 2015), de Werkbaarheidsmonitor (werknemers en zelfstandige ondernemingen) uit 2023 en de Ondernemingsenquête uit 2021 door StIA (Stichting Innovatie en Arbeid) en SERV. Verschillende redenen zorgen voor uiteenlopende cijfers wat het aanbod LLL betreft door werkgevers (zoals methodologie, doelpubliek, tijd en vraagstelling survey).

Allereerst vergelijken we gegevens uit **de sociale balans (2019) en de CVTS (2015)** met elkaar (Van Langenhove et al., 2020⁴). Hoewel beide bronnen vergelijkbare concepten rond levenslang leren hanteren, laten ze zeer uiteenlopende resultaten zien. Verschillen tussen de twee kunnen verklaard worden door verschillende factoren, zoals de populatie die wordt onderzocht: CVTS beperkt zich tot ondernemingen met meer dan 10 werknemers in de industrie en commerciële diensten, terwijl micro-ondernemingen (<10 werknemers) over het algemeen veruit de grootste categorie vormen in België. Daarnaast zorgt de onderrapportering van formele opleidingsrubrieken in de sociale balans voor een vertekening van de resultaten. Wanneer we eerst de CVTS-resultaten analyseren (Van Langenhove et al., 2020), stellen we vast dat België en haar regio's tot de Europese top behoren, mede dankzij een indrukwekkende toename sinds 2005. Ongeveer 85% van de Vlaamse werkgevers hebben een aanbod levenslang leren (formeel,

⁴ Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2020 nr.3). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

informeel en non-formeel leren samen) (Penders, & Vansteenkiste, 2020⁵). Desondanks heeft niet elke werknemer gelijke toegang tot opleidingen, aangezien slechts 56,6% van alle werknemers in deze bedrijven daadwerkelijk opleiding genoot. De gegevens uit de sociale balans, geanalyseerd door Sourbron en Vansteenkiste (2021⁶), tonen echter een ander beeld (zie ook Steunpunt Werk - raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ). In 2019 bood slechts 15,2% van de Belgische bedrijven opleidingen aan werknemers, zowel in formele als informele vorm. Vooral kleine ondernemingen bleken weinig opleidingen aan te bieden (slechts 7,5%), terwijl grote ondernemingen veel hogere cijfers lieten optekenen (91,7%). In 2022 stond 99,3% van alle btw-plichtige ondernemingen in België geregistreerd in de gegevensdatabank van Statbel als KMO's, waarbij zij 57,8% van de totale werkgelegenheid vertegenwoordigden.

Tabel 4

Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven (=bedrijven die opleiding verschafte, intern of extern) ten opzichte van 2005 per type opleiding (in %-punt).

Opleiding	Regio	2005	2010	2015	Evolutie 2005-2015 (%punt)
		(%)	(%)	(%)	
Interne & externe cursussen	Vlaams Gewest	47,8	75,1	80,2	32,4
	Waals Gewest	48,3	61,7	74,5	26,2
	Brussels H. Gewest	51,3	75,3	77,0	25,7
	België	48,4	71,8	78,4	30,0
	EU-28	48,9	55,6	61,2	12,3
Alle opleidingen	Vlaams Gewest	61,1	80,0	85,2	24,1
	Waals Gewest	62,3	71,2	80,5	18,2
	Brussels H. Gewest	68,8	78,7	84,4	15,6
	België	62,5	77,6	83,9	21,4
	EU-28	59,7	65,7	72,6	12,9

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – CVTS, Eurostat.

Daarnaast werpt de **Ondernemingsenquête** van de Stichting Innovatie en Arbeid en SERV van het jaar 2021 licht op het aanbod van opleidingsmogelijkheden door werkgevers met minstens één werknemer. De cijfers van deze enquête liggen doorgaans iets lager dan die van CVTS. Tijdens het jaar van de coronacrisis werd een lichte daling waargenomen in het aantal aangeboden opleidingen (van 65,4% in 2018 naar 62,6% in 2021), voornamelijk bij ondernemingen en organisaties met 10-49 werknemers. Opmerkelijke verschuivingen werden ook opgemerkt in de keuze van opleidingsvormen. Zowel traditionele klassikale opleidingen als on-the-job training kwamen in 2021 minder frequent voor in vergelijking met 2018, maar

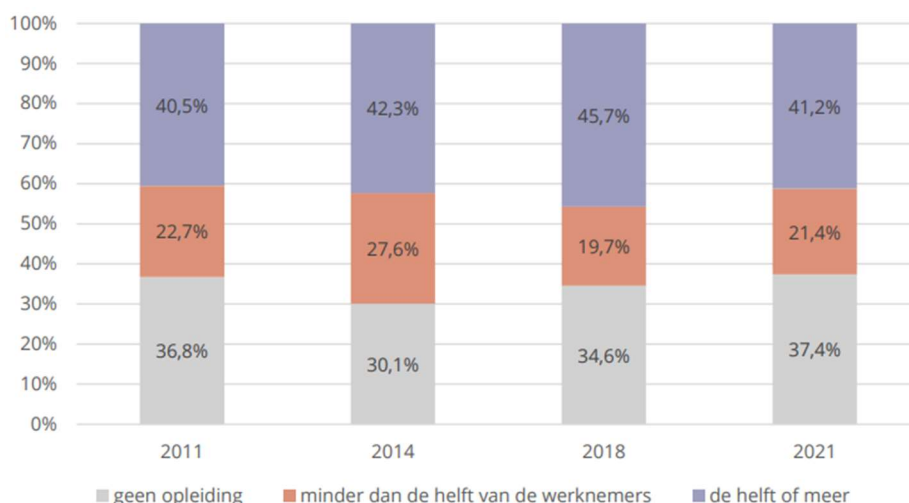
⁵ Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2020). De Belgische en regionale opleidingsinspanningen van werkgevers in Europees perspectief. Een analyse op basis van de Continuïng Vocational Training Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 3(1), 39-54. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

⁶ Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2021). De evolutie van opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven tussen 2015 en 2019. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 3(1), 148-158.

deze afname werd ruimschoots gecompenseerd door een sterke toename van e-learning. Bij de kleinste ondernemingen en organisaties bood 56% het afgelopen jaar opleidingen aan, met name traditionele klassikale opleidingen (36%) en e-learning (36%). Grotere ondernemingen en organisaties boden vaker verschillende vormen van opleidingen aan, waarbij maar liefst 87% van de ondernemingen met meer dan 200 werknemers zowel traditionele klassikale opleidingen als e-learning en on-the-job training aanbood in 2021. In 2021 kreeg gemiddeld 63,8% van de werknemers een opleiding als de onderneming een opleiding voorzag. Kleine ondernemingen boden vaker opleidingen aan voor minstens de helft van hun werknemers. Gezien het hogere aantal werknemers bij grote ondernemingen is de kans groter dat deze organisaties het afgelopen jaar minstens één opleiding aan minstens één werknemer hebben aangeboden in vergelijking met kleinere ondernemingen en organisaties. Bovendien zijn er ook grote verschillen in aanbod per sector: de bouwsector geeft het minst vaak opleiding (47%), terwijl diensten (61%), industrie (63%) en de quataire sector (74%) sterker presteren.

Figuur 1:

Evolutie opleiding en voor hoeveel werknemers 2011-2021.



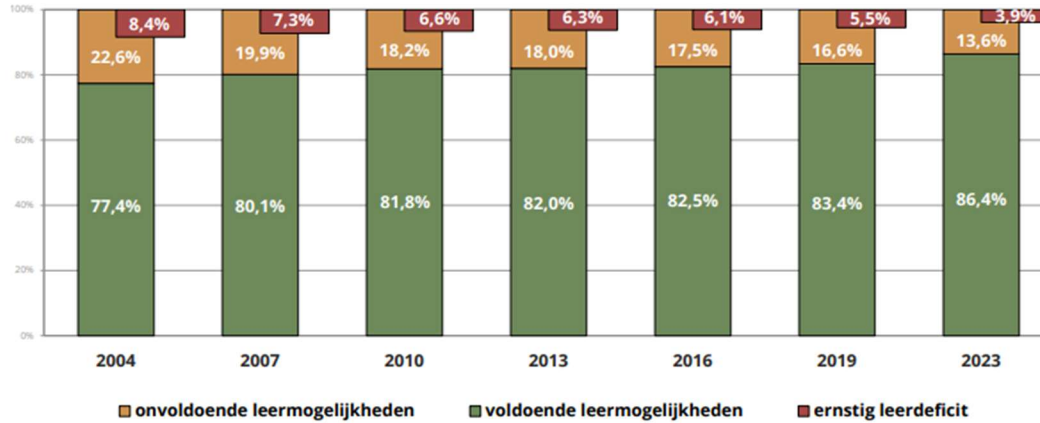
Bron: [Rapport Ondernemingsenquête competentie- en opleidingsbeleid in Vlaanderen](#)

Ten slotte bevatten de **werkbaarheidsmetingen** van Stichting Innovatie en Arbeid en SERV waardevolle cijfers m.b.t. leren. Deze metingen richten zich op het beoordelen van de werkbaarheid van banen voor zowel werknemers als zelfstandige ondernemers. Het ontvangen van leermogelijkheden en kansen tot competentieontwikkeling wordt beschouwd als een van de cruciale factoren die de werkbaarheid van banen bepalen. Voor beide groepen kunnen positieve resultaten opgetekend worden. Resultaten over werknemers van 2023 tonen een positieve trend overheen de verschillende metingen van de voorbije decennia: slechts 13,6% rapporteert een leertekort, terwijl dit in 2019 nog 16,6% was, en in 2004 22,6%. Een leertekort in de baan kan problematisch zijn voor loopbaanperspectieven en langetermijninzetbaarheid van werknemers door een gebrek aan ontwikkelingskansen. Bij verdere analyse van deze cijfers naar persoons- en arbeidssituatiekenmerken vallen echter grote verschillen op. Ter illustratie, 43,2% van de kortgeschoolde arbeiders geeft aan onvoldoende leermogelijkheden te krijgen terwijl slechts 3,8% van de professionals/middenkader dit aangeeft. Uit de bevraging gericht op

zelfstandige ondernemers blijkt eveneens een positieve trend: 97,3% geeft aan voldoende leermogelijkheden te ervaren in de job.

Figuur 2:

Evolutie van het aandeel werknemers met voldoende leermogelijkheden of met een (ernstig) leerdeficit, 2004 – 2023.



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor - werknemers 2004 – 2023



1.2 DREMPELS VOOR DEELNAME AAN LEVENSLANG LEREN IN VLAANDEREN

1.2.1 Drempels tot deelname voor individuen

De AES-bevraging geeft ook inzicht in de drempels die burgers verhinderen om deel te nemen aan levenslang leren. De AES be vraagt burgers niet enkel naar hun deelname, maar ook naar hun wens tot (meer) deelname (tabel 5). In het Vlaams Gewest nemen 45,1% deel aan formeel of niet-formeel leren. Binnen deze populatie zijn er echter burgers die deelgenomen hebben en geen andere opleidingen meer wilden volgen (31,7%) en burgers die deelgenomen hebben en graag nog opleidingen hadden gevolgd (13,4%). 49,1% heeft niet deelgenomen en wou ook niet deelnemen en 5,7% heeft niet deelgenomen, maar wil graag deelnemen.

Tabel 5

Indeling naargelang deelname en wens tot (meer) deelname, Vlaams Gewest, 25-64 jaar, AES (2022).

	AES 2022
Deelgenomen en wou geen andere meer volgen	31,7%
Deelgenomen, maar had er graag nog andere gevolgd	13,4%
Niet deelgenomen en wou ook niet deelnemen	49,1%
Niet deelgenomen, maar wil graag deelnemen	5,7%

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – AES, 2022.

Indien we de resultaten uit de AES-bevraging (2022) doortrekken naar de populatie, zou 40,7% van de burgers geen opleiding volgen en ook niet willen volgen omdat ze er geen nood aan hebben. Er zijn echter ook heel wat personen die aangeven dat ze geen (extra) opleiding gevolgd hebben omdat ze drempels ervaren hebben. Het moeilijk kunnen combineren van een opleiding met iemands schema (15,7%), de kosten (5,3%), de familiale situatie (5,1%), andere persoonlijke redenen (3,3%) en de gezondheid (3,0%) worden het vaakst door burgers als een drempels aangegeven om geen (extra) opleiding te volgen.

Uit een eerste analyse kan opgemaakt worden dat de resultaten van de AES-enquête in 2016 sterk verschillen met die van 2022. We onthouden ons echter van een rechtstreekse vergelijking omwille van (methodologische) verschillen tussen de beide bevragingen. Deze zullen verder onderzocht worden in het kader van een nieuwe editie van het Monitoringsrapport naar opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen die uitgevoerd wordt in 2024. Een aantal mogelijke verklaringen zijn al bekend, namelijk een andere dataverzamelmethode en variaties in de vraagstellingen en daaraan gekoppelde antwoordcategorieën.

Tabel 6 Redenen voor geen opleidingsdeelname, Vlaams Gewest, 25-64 jaar, AES (2022).

	Aandeel in de populatie
Reden voor geen (extra) opleidingsdeelname	
Geen nood	40,7%
Het paste niet in mijn schema	15,7%
De kosten	5,3%
Omwille van mijn familiale situatie	5,1%
Andere persoonlijke redenen	3,3%
Omwille van mijn gezondheid	3,0%
Gebrek aan geschikte onderwijs- of vormingsactiviteit	2,3%
Gebrek aan steun van mijn werkgever	2,1%
Omwille van mijn leeftijd	2,0%
De afstand	1,2%
De cursus was volzet	0,9%
De vereisten	0,9%
Er waren te weinig inschrijvingen	0,7% ⁷
Negatieve leerervaring in het verleden	0,5%
Gebrek aan steun van de openbare diensten	0,5%

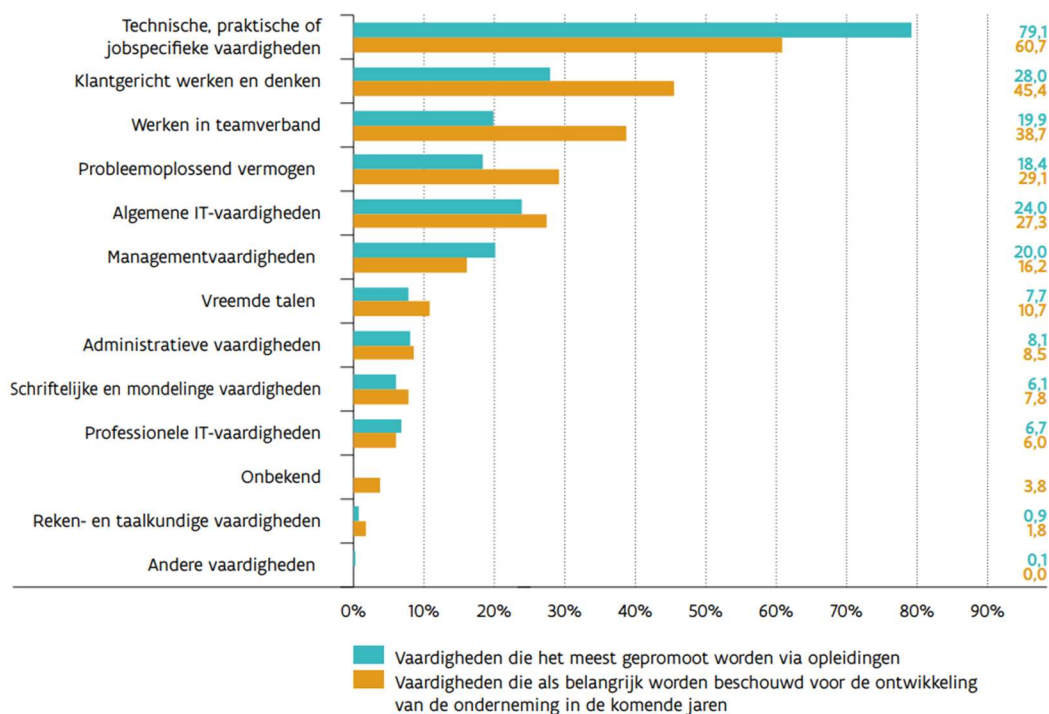
⁷ Voor de antwoordcategorie 'Er waren te weinig inschrijvingen', 'Negatieve leerervaring in het verleden' en 'Gebrek aan steun van de openbare diensten' kunnen geen betrouwbare uitspraken gedaan worden. Deze cijfers worden meegegeven om de opties aan antwoordcategorieën volledig weer te geven.

1.2.2 Drempels tot deelname voor organisaties

Een aantal redenen waarom werkgevers nog niet voldoende inzetten op opleidingen hangen samen met het opleidingsaanbod. Uit de berekeningen van het Steunpunt Werk en DWSE op basis van de CVTS-bevraging (Van Langenhove et al., 2020) blijkt dat het huidige opleidingsaanbod niet goed aansluit op de vraag. Zo blijkt er een verschil te zijn in de vaardigheden die werkgevers in de toekomst als belangrijk beschouwen, versus welke het meest gepromoot worden via opleidingen, waarbij er vooral een te laag aanbod aan opleidingen in 21e-eeuwse vaardigheden is. Daarnaast wijst onderzoek op diverse praktische obstakels die het leren belemmeren. Sommige werknemers hebben bijvoorbeeld geen toegang tot e-learning, en er is een beperkte mogelijkheid om opleidingen modulair te volgen. Het tijdstip en de locatie van de opleiding kunnen ook problematisch zijn, vooral voor werknemers die bijvoorbeeld in ploegdiensten werken. Bovendien kan de taal waarin de opleiding wordt gegeven een barrière vormen wanneer werknemers verschillende talen spreken.

Figuur 3:

De ontwikkeling van vaardigheden in België, CVTS (2015).



Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

STROOM 1 KNOWHOW OPBOUWEN

STROOM 1
Knowhow opbouwen

VLAGGENSCHIP 1 – NAAR EEN KENNISAGENDA LLL
Het PLL zorgt ervoor dat inzichten doorstromen, gedeeld zijn en gedragen worden en dat ze omgezet worden in innovatieve doorbraken en oplossingen.

- (DWSE+O&V) Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken
- (Expertisecentrum) LLL-dashboard
- (Expertisecentrum) Vlaamse skills outlook
- (Expertisecentrum) Onderzoeksagenda levenslang leren
- (PLL) Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken
- (PLL) Systemische visie op levenslang leren uitwerken

• VLAGGENSCHIP 1 NAAR EEN KENNISAGENDA LEVENSLANG LEREN

De bijeenkomsten van het Partnerschap Levenslang Leren zorgen ervoor dat inzichten vanuit en naar onderzoek doorstromen en gedeeld worden zodat ze in het werkveld ingezet kunnen worden en innovatieve doorbraken en oplossingen kunnen voeden.

Ambitie(s): Kennis en monitoring

1.1 Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken

 DWSE+O&V

- Gerealiseerd

Met ondersteuning van het Europees Sociaal Fonds ging in 2019 het transitieprogramma leven, leren en werken van start. Binnen dit programma brachten negen transitie-experimenten de beelden uit de visie op leven, leren en werken in 2050 in de praktijk. De transitie-experimenten kenden een looptijd tot eind 2022. Op de website www.transitiellw.be worden de resultaten en bevindingen van het transitieprogramma gedeeld.

Er loopt momenteel binnen het departement WSE ook een nieuwe toekomstverkenning over de impact van technologie op een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij er een brede blik wordt genomen maar waar leren ook aan bod is gekomen. Deze oefening zal in de eerste jaarhelft van 2024 afgerond worden.

Daarnaast organiseert Flanders Trade and Innovation (FTI) van 15 tot 24 maart 'Tien dagen Tech' die in teken zullen staan van technologie en innovatie, zo ook met betrekking tot de arbeidsmarkt en levenslang leren.

Tenslotte wordt er ook gewerkt aan een competentieprognosemodel (Cf. infra 4.1).



1.2 LLL-dashboard

- Expertisecentrum
- Gerealiseerd

Een ambtelijke werkgroep vanuit DWSE en Departement O&V heeft een [eerste versie](#) van het dashboard LLL ontwikkeld, gebaseerd op bestaande indicatoren. Deze versie werd voor het eerst gelanceerd in mei 2023 en werd vervolgens geïntegreerd in [de portaalwebsite levenslang leren](#).

Voor de verdere uitdieping lanceerde het Expertisecentrum een overheidsopdracht, waarin o.a. een roadmap ontwikkeld diende te worden m.b.t. de doorontwikkeling van het dashboard op korte termijn (eind 2023-begin 2024), middellange termijn (2024-2026) en lange termijn (2030).

Op 31 december 2023 is deze studie gefinaliseerd. De onderzoekers hebben samen met heel wat stakeholders en het Partnerschap Levenslang Leren een conceptueel model ontwikkeld om LLL te meten, op niveau van het individu, de lerende organisatie en de lerende samenleving. Het huidige dashboard meet vooral concepten op niveau van het individu. Het conceptueel model concentreert zich rond drie thema's, namelijk (1) deelname aan levenslang leren; (2) hefboomen die de (participatie) aan LLL beïnvloeden en (3) verwachte lange termijneffecten die kunnen verwacht worden bij deelname aan LLL.

Het rapport geeft een overzicht van de dataverzamelingen die ingezet kunnen worden om de concepten te meten. De onderzoekers hebben een basisscenario uitgewerkt, met 58 indicatoren, die alle vooropgestelde concepten minimaal kunnen meten.

De publicatie van het rapport wordt verwacht in het eerste kwartaal van 2024, waarna de implementatie van de verschillende stappen uit de roadmap verder worden bekeken door DWSE en de betrokken partners.

1.3 Vlaamse skills outlook

- Expertisecentrum
- In uitvoering

De data van de nieuwe Adult Education Survey werd op 23 november 2023 gepubliceerd en wordt geanalyseerd en verwerkt in een rapport. De oplevering van het Monitoringsrapport wordt voorzien midden 2024.



In 2023 volgde DWSE verder de werkzaamheden van het Steunpunt Werk op m.b.t. de vormgeving van een model (Geïntegreerd Arbeidsmarktmodel) om sectoren, clusters,

ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers te ondersteunen bij transitie en transformaties op de arbeidsmarkt (Cf. infra 4.1).

1.4 Onderzoeksagenda levenslang leren

- Expertisecentrum
- In uitvoering

Onderstaande tabel vat de onderzoeksagenda i.k.v. het Actieplan levenslang leren samen. Nadien volgt een overzicht van de gerealiseerde onderzoeken, de onderzoeken die in uitvoering zijn en de onderzoeken die voorbereid worden.

 Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> • Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren • Customer journey van opleidingsverstrekkers levenslang leren • Customer journey van organisaties binnen levenslang leren • The faces of learners in Flanders: a segmentation approach (OESO-project) • Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod • Screening van de regelgeving levenslang leren • Werkveldanalyse levenslang leren • Levenslang leren dashboard (cf. supra 1.2)
 In uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodiek (cf. infra 5.8 & 5.9) • Vervolgonderzoek segmentatiestudie leerprofielen OESO • Onderzoek naar informeel leren op de werkvloer & ontwikkeling meetinstrument leerklimate

Hierbij is een korte inhoud van elk onderzoek terug te vinden:

- Gerealiseerd
- 2021 - [Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren](#): Aan de hand van customer journey-onderzoek werd het traject van burgers voorafgaand aan leren in kaart gebracht waarbij zowel het traject van participerende burgers en geïnteresseerde niet-participerende burgers werd onderzocht. Het onderzoek resulteerde in acht persona's, met verschillende leernoden en -ambities. Deze studie biedt inzicht in de factoren die motivatie bij lerenden beïnvloeden, de belemmeringen die burgers moeten overwinnen om te kunnen deelnemen aan een leeractiviteit en de factoren die de

beslissing om al dan niet deel te nemen beïnvloeden. Dankzij een beter inzicht in de verschillende noden en behoeften van lerenden in de verschillende fasen van hun traject naar een opleiding, kunnen beleids- en praktijkinitiatieven gericht ingezet worden.

- 2021 - [Customer journey van opleidingsverstrekkers levenslang leren](#): Dit rapport biedt inzicht in hoe opleidingsverstrekkers een nieuw opleidingsaanbod ontwikkelen. Via customer journeys zijn vijf persona's geïdentificeerd, elk met unieke ambities en uitdagingen. De bevindingen helpen beleidsmakers en opleidingsinstellingen onder andere om gerichte initiatieven te ontplooiën, communicatiecampagnes op te zetten en hun opleidingsaanbod te optimaliseren. Aanbevelingen omvatten het aanscherpen van het beleidskader, bevorderen van samenwerking, stimuleren van innovatie, inspelen op digitalisering, aandacht voor diversiteit en inclusie, en investeringen in financieringsonderzoek voor levenslang leren.
- 2021 - [Customer journey van organisaties binnen levenslang leren](#): Dit rapport geeft inzicht in de werkzaamheden en ervaringen van organisaties bij het aanbieden en inrichten van een nieuw (intern of extern) opleidingsaanbod voor hun medewerkers. Er werden zes persona's geïdentificeerd aan de hand van customer journey mapping. Elke persona vertegenwoordigt een specifieke ambitie van een organisatie. De studie biedt inzicht in de activiteiten die organisaties ondernemen om nieuwe opleidingen aan te bieden en in te richten en in de drempels en hefboomen die ze daarbij ervaren. Dankzij een beter inzicht in de noden van organisaties kunnen beleidsinitiatieven gericht ingezet worden. Aanbevelingen omvatten investeringen in competentiebeleid, begrip van alternatieve leerwegen, focus op opleidingstransfer en kennismanagement, evaluatie en impactmeting, financiële ondersteuning voor kmo's, vermindering van financiële drempels voor non-profitorganisaties, en betere afstemming van het aanbod op de behoeften van ondernemingen.
- 2022- [The faces of learners in Flanders: a segmentation approach \(OESO-project\)](#): Het OESO-rapport over levenslang leren in Vlaanderen identificeert negen leerprofielen om beleid op maat te maken. Deze profielen omvatten volwassenen die wel en niet deelnemen aan leeractiviteiten. Voor niet-deelnemers zijn beleidsaanbevelingen gericht op diverse benaderingen, zoals actieve outreach voor ongemotiveerde individuen en afstemming van informatie- en begeleidingsdiensten op specifieke belemmeringen. Voor deelnemers, zowel extrinsiek als intrinsiek gemotiveerd, worden beleidsinzichten geboden om evaluaties te verbeteren en de ontwikkeling van nieuw beleid, zoals individuele leer- en loopbaanrekeningen, te ondersteunen door communicatie af te stemmen op verschillende leerprofielen.
- 2022 - [Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod](#): Dit rapport omvat een uitgebreide collectie van rapporten, onderzoeken, beleidsteksten en experimenten over levenslang leren. De verzameling fungeert als toegangspoort voor actoren in het werkveld. De lezer vindt er monitoringsgegevens tot februari 2022 en meer informatie over thema's zoals leercultuur, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming van vraag en



aanbod op het vlak van competenties. De verschillende rapporten en studies worden kort besproken, je vindt er ook links naar volledige versies waar mogelijk.

- **2023 - [Screening van de regelgeving levenslang leren](#):** Het onderzoek boog zich over de vraag: welke knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefbomen met betrekking tot levenslang leren kunnen op basis van een inventarisatie van de regelgeving worden geïdentificeerd in de regelgeving? Doorheen het onderzoek werd duidelijk dat elke regel een bepaalde rationale of bestaansreden heeft, en dat sommige regels met drempels tegelijk over (een aantal) hefbomen kunnen beschikken. Daarnaast worden financiële regels en vaak bijhorende drempels gemaakt om de relatief beperkte budgetten gericht te besteden in relatie tot bepaalde politieke prioriteiten. Het rapport benadrukt het belang van een brede visie op financiering overheen beleidsdomeinen en een geïntegreerde overkoepelende governance van het publieke landschap levenslang leren.
- **2023 - [Werkveldanalyse levenslang leren](#):** Deze opdracht had als doel om het werkveld levenslang leren in kaart te brengen. Deze mapping van het werkveld helpt beleidsmakers en de leden van het Partnerschap Levenslang Leren om de discussie over verschillende onderwerpen en de uitwerking van verschillende acties in het Actieplan richting te geven. De [tool](#) (zie mapping levenslang leren – actoren) wordt overigens ter beschikking gesteld aan het werkveld zelf. De mapping omvat echter geen exhaustieve noch een volledig actuele weergave van het werkveld.
- **2023 - Levenslang leren dashboard** (cf. supra 1.2).


- In uitvoering |

- **Onderzoek naar brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodiek** (cf. infra 5.8 & 5.9).
- **Vervolgonderzoek segmentatiestudie leerprofielen OESO:** Het doel van dit onderzoek is om samen met de OESO in te zetten op de ontwikkeling van een screeningstool, die een betrouwbare toewijzing van volwassenen aan de leerprofielen (supra) mogelijk maakt. Op die manier kunnen beleidsmakers nauwkeuriger beoordelen in hoeverre de beoogde leerprofielen daadwerkelijk bereikt worden door bestaande (beleids)initiatieven. In een eerste fase zal dit instrument worden getest bij de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof (2024).
- **Onderzoek naar informeel leren op de werkvloer & ontwikkeling meetinstrument leerklimaat:** De doelstelling van deze studie is tweeledig. De eerste en voornaamste doelstelling is om (nieuwe) wetenschappelijke inzichten te verwerven rond enerzijds de condities voor en uitkomsten van informeel leren voor organisaties (niet voor het individu), en anderzijds de aanpassingen en hefbomen die organisaties kunnen implementeren om het leerklimaat en andere arbeids- en leercondities te bevorderen en zo de verschillende vormen van informeel leren te stimuleren. De tweede doelstelling is om op basis van deze inzichten inhoudelijk en conceptueel wetenschappelijk onderbouwde instrumenten te ontwikkelen waarmee organisaties informeel leren kunnen stimuleren en praktische richtlijnen verkrijgen voor de aanpassingen aan de omgeving die daarvoor nodig zijn. Dit onderzoek werd gegund in december 2023 en kent een looptijd van 19 maanden.

- De onderzoeksagenda 2024 is in voorbereiding. Het opstellen, beheren en monitoren van deze onderzoeksagenda is een continu proces dat vorm krijgt afhankelijk van actuele onderzoeksnoten die gedetecteerd worden.

1.5 Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken

 PLL


 In uitvoering

De onderzoeksagenda (Cf. supra 1.4) wordt mee vormgegeven vanuit het Partnerschap Levenslang Leren. De onderzoeksresultaten, alsook andere relevante inzichten m.b.t. levenslang leren (bv. ontwikkelingen Dashboard Levenslang Leren, zie 1.2) worden besproken en gedeeld met de leden van het Partnerschap tijdens de bijeenkomsten. De leden van het Partnerschap Levenslang Leren dragen, wanneer opportuun, de onderzoeksresultaten gericht uit binnen hun organisaties.

Het Expertisecentrum verspreidt de resultaten onder meer via presentaties op evenementen en bij stakeholders, en via de LLL-portaalwebsite. Binnen het mobiliserend initiatief van het Expertisecentrum (infra 2.2) zal er in de periode 2024-2025 ingezet worden op tien actiegerichte vertalingen van onderzoek. Op deze manier worden de verworven inzichten gedeeld met het werkveld en dragen het Partnerschap Levenslang Leren en het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen bij tot een cultuur van kennisdeling, onderzoeksvalorisatie en disseminatie.

1.6 Systemische visie op levenslang leren uitwerken

 PLL

 In uitvoering

Verder bouwend op de inzichten verworven in bovenstaande acties, werd een traject visievorming opgestart in 2023, aan de hand van drie verdiepende werkgroepen gericht op begeleiding en ondersteuning van burgers naar levenslang leren, begeleiding en ondersteuning van organisaties naar levenslang leren en governance van levenslang leren. De werkgroepen wisselden kennis, ideeën en ervaringen uit over drempels, hiaten en gewenste acties om de leercultuur in Vlaanderen te versterken. Deze oefening zal afgerond worden in het voorjaar van 2024 en zal vormgeven aan het werkprogramma van 2024.



STROOM 2 SENSIBILISEREN EN STIMULEREN

STROOM 2
Sensibiliseren en stimuleren

VLAGGENSCHIP 2 – NAAR EEN GESEGMENTEERDE MOBILISERINGSSTRATEGIE
Het PLL initieert een mobiliseringsstrategie die elke burger, elke organisatie en elk partnerschap, met hun eigen drempels en noden, aanspreekt en verbindt op weg naar een lerend Vlaanderen.

- (Expertisecentrum+O&V) Website De Lerende Samenleving
- (Expertisecentrum+O&V) Doelgerichte strategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties
- (Expertisecentrum+O&V) Mobiliserende events

VLAGGENSCHIP 3 – EEN PERSOONSVOLGENDE INZET VAN VLAAMSE LLL-INCENTIVES ONDERZOEKEN
Het PLL gaat geleidelijk op weg naar een persoonsvolgend systeem voor levenslang leren voor een transparante en coherente inzet van incentives.

- (DWSE) Leer- en loopbaanrekening
- (DWSE) Overzicht opleidingsincentives
- (PLL) Analyse persoonsvolgende inzet van LLL-incentives

• VLAGGENSCHIP 2 NAAR EEN GESEGMENTEERDE MOBILISERINGSSTRATEGIE

Het Partnerschap Levenslang Leren initieert een mobiliseringsstrategie die als doel heeft elke burger, elke organisatie en elk partnerschap, met hun eigen drempels en noden, aan te spreken en te verbinden, op weg naar een lerend Vlaanderen.

Ook op Europees niveau neemt levenslang leren een belangrijke plaats in. In 2023 en 2024 vindt het Europese jaar van de Vaardigheden plaats waarmee Europa bij- en omscholing en digitale en groene vaardigheden centraal op de agenda's van haar lidstaten wilt plaatsen. Binnen dit kader worden tal van evenementen georganiseerd, zo ook bijvoorbeeld de Leven Lang Leren week 2023 georganiseerd van 27 november tot 1 december om het bewustzijn te versterken dat levenslang leren een antwoord biedt op verschillende uitdagingen van moderne samenlevingen.

Ambitie(s): LLL-competentie, Transparantie, Inclusief leren

2.1 Portaalwebsite Levenslang Leren

- Expertisecentrum+O&V
⚓ Gerealiseerd


De portaalwebsite levenslang leren werd gelanceerd in het voorjaar van 2023. De portaalwebsite wil een knooppunt worden van informatie en inspiratie op vlak van levenslang

leren in Vlaanderen. Op de website zijn o.m. actuele cijfergegevens, onderzoeksrapporten, getuigenissen en inspirerende praktijken terug te vinden. Daarnaast bundelt de website enkele relevante platformen, maatregelen en websites van de Vlaamse overheid om **burgers, organisaties, opleidingsverstrekkers en intermediaire partners** op weg te helpen met levenslang leren.

In de eerste fase (mei 2023) bundelde de website input vanuit de Vlaamse Overheid (Departement Werk en Sociale Economie, Departement Onderwijs & Vorming, AHOVOKS, VLAIO, VDAB, Europa WSE...). Vanaf het najaar van 2023 werd verder ingezet op een verruiming van de website, waarbij ook input vanuit stakeholders gecapteerd wordt (bv. leden van het Partnerschap, de provinciale levenslang leren initiatieven...). Daarnaast werd de werkveldanalyse levenslang leren aan de website (cf. supra) toegevoegd en wordt – via het **mobiliserend initiatief** ‘versnellen en opschalen van levenslang leren’ - ingezet op communityvorming binnen het levenslang leren-veld. Hierbij wordt de website blijvend ingeschakeld voor het informeren, inspireren en enthousiasmeren van levenslang leren-actoren.

Sinds de lancering werd de website door bijna 4.000 gebruikers geconsulteerd, goed voor bijna 11.000 paginaweergaves. De pagina ‘ga aan de slag als burger’, was – na de homepagina - de meest populaire pagina, met meer dan 1.500 weergaves.

2.2 Doelgerichte strategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties

- Expertisentrum  In uitvoering

Het Partnerschap Levenslang Leren en het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen blijven ruimer maatschappelijk inzetten op levenslang leren in Vlaanderen. Daarbij is bijzondere aandacht voor die groepen die moeilijk tot leren komen. Er wordt ingezet op zichtbaarheid en doorwerking op het terrein, op het zichtbaar maken van wat al bestaat, en dit zowel langs de kant van de overheid als wat betreft praktijken en initiatieven in het brede werkveld.

In kader van deze ambitie is het mobiliserend initiatief ‘versnellen en opschalen van levenslang leren’ van start gegaan in september 2023. Het initiatief kent een looptijd van twee jaar en is erop gericht om op het terrein een versnelling en opschaling teweeg te brengen rond levenslang leren in Vlaanderen. Er zijn drie sporen:

- Connecteren: actoren bereiken en verbinden in functie van informatie- en kennisdeling, overdraagbaarheid en co-creatie (voorgestelde output: bereik van minstens 1.000 unieke deelnemers)
- Innoveren: innovatieve acties en initiatieven katalyseren die bijdragen tot een versnelde uitvoering van het Actieplan levenslang leren (voorgestelde output: minstens 15 co-creatieve trajecten die leiden tot innovatieve projectvoorstellen)




- Inspireren: zichtbaar maken van bestaande initiatieven, praktijken en partners op het terrein, enthousiasmeren vanuit goede praktijken (vooropgestelde output: diverse communicatie-initiatieven, waaronder actiegerichte vertalingen van onderzoek, actiegerichte vertalingen van beleid, goede praktijken, interviews...)

Het initiatief heeft bijzondere aandacht voor het inclusiever maken van het leren in Vlaanderen en voor het wegwerken van drempels die levenslang leren in de weg staan voor potentieel lerenden of organisaties die vandaag moeizaam aan leren toekomen. Hierbij nemen we de verworven inzichten uit de resultaten van de onderzoeksagenda over drempels bij moeilijk bereikbare doelgroepen, zoals bijvoorbeeld de inzichten uit de 'customer journeys', onder andere als uitgangspunt om de acties vorm te geven. Het initiatief bouwt nadrukkelijk voort op bestaande initiatieven, maatregelen, partnerschappen en projecten en richt zich vnl. op actoren in het levenslang leren-werkveld die vanuit hun hefboomfunctie het inclusief leren van burgers en organisaties kunnen versterken en een olievlekeffect kunnen teweegbrengen in het landschap.

Het Expertisecentrum lanceerde in 2023 tevens een onderzoeksopdracht met betrekking tot brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodieken opdat drempels verlaagd worden voor moeilijk bereikbare burgers om te participeren aan levenslang leren (Cf. infra 5.8 & 5.9).

2.3 Mobiliserende events

- [Expertisecentrum](#)
 In uitvoering

Op 12 december 2023 werd het brede levenslang leren-werkveld samengebracht op de tweede Inspiratiedag Levenslang Leren in Antwerpen. De dag stond in het teken van (de kansen en uitdagingen van) levenslang leren in de context van de digitale en groene transitie. De Inspiratiedag was gericht op intermediairen, bedrijven en opleidingsverstrekkers en kon met ruim 300 deelnemers op heel wat interesse rekenen.

Het Departement Werk en Sociale Economie is tevens betrokken bij de voorbereidingen voor de OESO Skills Summit, een ministeriële conferentie over levenslang leren in februari 2024. De Summit zet in op 3 thema's: *1) Establishing a vision of future skills needs, 2) Creating learning and career pathways that lead to new opportunities, en 3) Enabling everyone to develop the skills for new opportunities.* De [agenda](#) van de Summit ligt vast, de begeleidende '[issues paper](#)' zal in 2024 gepubliceerd worden door de OESO.



Via het actieplan van de Nationale Coördinator Volwassenenleren, via het Vlaamse Actieplan Levenslang Leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen' en via het projectplan EU-voorzitterschap 2024 engageerde O&V zich tot de organisatie van een internationale voorzittersconferentie in teken van levenslang leren. Met deze conferentie willen we een bijdrage leveren aan de Europese doelstellingen om tegen 2030 60% opleidingsdeelname door volwassenen te hebben. Tijdens dit evenement zullen beleidsmakers, onderwijsinstellingen en andere stakeholders verder verbonden worden als partners in de ontwikkeling van een leercultuur en een leersysteem, en om goede praktijken te delen, met bijzondere aandacht voor kwaliteit, drempels en hefboomen met betrekking tot leren van volwassenen uit kansengroepen. O&V zet daarbij Vlaamse goede praktijken in de verf. Voor dit evenement zullen de Vlaamse Gemeenschap en de Franse Gemeenschap trekker zijn, waarbij O&V volledig instaat voor de financiering van deze conferentie. Deze [conferentie](#) gaat door op 17 en 18 april 2024.



STROOM 2 SENSIBILISEREN EN STIMULEREN



• VLAGGENSCHIP 3 EEN MEER PERSOONSVOLGENDE INZET VAN DE VLAAMSE LLL-INCENTIVES ONDERZOEKEN

De beleidsinitiatieven opgenomen in het Actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren gaan geleidelijk op weg naar een persoonsvolgend systeem voor levenslang leren voor een transparante en coherente inzet van incentives.

Ambitie(s): Lerende staat centraal, LLL-competentie, Transparantie, Inclusief leren

3.1 Leer- en loopbaanrekening

 DWSE
 In uitvoering

De uitgestippelde pistes uit de visienota [Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen](#) werden in 2023 verder uitgewerkt, zowel op operationeel als beleidsmatig niveau.

- De **eerste fase** (de [wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives](#)) werd reeds gerealiseerd.
- In een **tweede fase** van het traject richting de leer- en loopbaanrekening kunnen burgers sinds september 2023 hun 'opleidingstegoed' - een gepersonaliseerd overzicht van Vlaamse opleidingsincentives – raadplegen op 'Mijn Burgerprofiel'. Het opleidingstegoed bestaat uit het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques voor werknemers, de aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet en het Vlaams zorgkrediet. Dit geeft meer zichtbaarheid aan bestaande maatregelen zoals het gemeenschappelijk initiatiefrecht in het Vlaams opleidingsverlof dat in schooljaar 2023-2024 nog lopende is. Dit tijdelijk instrument wordt geëvalueerd in het jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives dat in maart 2024 gepubliceerd wordt.

- Vanaf de lancering in september 2023, geflankeerd door een communicatieactie, werd het opleidingstegoed in 2023 95.245 keer geraadpleegd. DWSE deed onderzoek naar de mogelijkheden voor de uitbreiding van dit overzicht met andere opleidings- en loopbaanincentives (breder dan DWSE). De mogelijkheden tot uitbreiding met incentives van Onderwijs en Vorming worden verder verkend in 2024. Verder is de portefeuille reeds gelinkt met (de loopbaancheques op) het loopbaanplatform bij VDAB en wordt een meer diepgaande integratie van de twee platformen verder onderzocht in 2024.
- Daarnaast wordt de **derde fase** voorbereid, waarin een harmonisering van opleidingsincentives en de overdraagbaarheid van opleidingsrechten onderzocht zullen worden, een engagement dat in het VESOC-akkoord *Alle Hens aan Dek* is opgenomen. In afstemming met sociale partners en andere beleidsdomeinen wordt toegewerkt naar een conceptnota in het voorjaar van 2024.

Wat de interactie met het federale project van de Individual Learning Account betreft, bewaken we dat dit initiatief complementair wordt uitgewerkt ten opzichte van het bestaande Vlaams Opleidingstegoed en waken we over de bevoegdheidsverdeling inzake opleiding en levenslang leren.

3.2 Overzicht opleidingsincentives

 DWSE
 Gerealiseerd

In 2023 werd de portaalwebsite levenslang leren gelanceerd (Cf. supra 2.1). Hierop kunnen burgers, ondernemingen, opleidingsverstrekkers en partners telkens een overzicht per doelgroep terugvinden over hoe zij [aan de slag kunnen gaan met levenslang leren](#). Dit overzicht geeft inzicht in verschillende projecten, maatregelen en incentives die bestaan binnen het kader van levenslang leren. Ook bovenvermelde leer- en loopbaanrekening, in de vorm van het raadpleegbare opleidingstegoed en de wegwijzer opleidingsincentives werden hierin opgenomen (Cf. supra 3.1).

3.3 Analyse persoonsvolgende inzet van LLL-incentives

 PLL
 In uitvoering

De (ontwikkeling van de) leer- en loopbaanrekening was één van de beleidsinitiatieven die op de bijeenkomsten van het Partnerschap werd voorgesteld in 2023. Op die manier krijgt het Vlaamse beleid heel wat relevante input vanuit het werkveld. Ook de impact, mogelijke ontwikkelingsmogelijkheden en opportuniteiten werden op de bijeenkomst besproken.



STROOM 3 COMPETENTIES CENTRAAL STELLEN

STROOM 3
Competenties
centraal stellen

VLAGGENSCHIP 4 – OP WEG NAAR ÉÉN VLAAMS STRATEGISCH COMPETENTIEPROGRAMMA

Het PLL werkt gecoördineerd om de competenties van alle burgers te versterken en plaatst competenties centraal in de lerende economie en samenleving.

- (DWSE) Macrocompetentieprognoses
- (DWSE) Competentiechecks werknemers
- (VDAB) Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht
- (IO&V) Leer- en Ervaringsbewijzendatabank (LED)
- (VDAB+O&V) Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen
- (IO&V+DWSE+VDAB) Geïntegreerd EVC-beleid
- (PLL) Opvolgen van beleidsacties in functie van drempels en hiaten

• VLAGGENSCHIP 4 OP WEG NAAR ÉÉN VLAAMS STRATEGISCH COMPETENTIEPROGRAMMA

Het Actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren biedt een overzicht van acties gericht op het versterken van competenties van burgers en plaatst zo competenties centraal in de lerende economie en samenleving.

Ambitie(s): Afstemming, Transparantie, Kennis en monitoring

4.1 Macrocompetentieprognoses

 DWSE
 In uitvoering

Competentieprognoses, naast trend- en impactanalyses, vormen de bouwstenen van een beleid om kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aan te pakken. In een projectgroep met leden van DWSE, Steunpunt Werk en VDAB werd samen met verschillende stakeholders gewerkt aan een competentieprognosemodel op macroniveau (een geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel opgebouwd uit vier werkpakketten).

Via een addendum op de huidige beheersovereenkomst, ging het Steunpunt Werk vanaf oktober 2022 effectief van start met de uitbouw van een geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel. In eerste instantie werd in 2023 het team dat deze opdracht zal uitvoeren binnen het Steunpunt Werk verder vorm gegeven. Daarnaast werd verder gewerkt aan de werkpakketten zoals afgesproken binnen het meerjarenplan. Bovendien werd via het installeren van een **stuurgroep** (stuurgroep Steunpunt Werk met uitbreiding van VDAB en AHOVOKS), een **expertengroep** (21 experts uit de (beleids)domeinen werk, onderwijs en

statistiek) en een **gebruikersgroep** (ruime groep van potentiële gebruikers (+100) uit de beleidsdomeinen werk, innovatie en onderwijs & vorming, uit lokaal beleid, uit sociale partners, en uit sectoren) de verdere opvolging van het project verankerd. Het eerste overlegmoment met de expertengroep vond plaats op 28 september 2023 en de consultatie van de gebruikersgroep ging op 24 oktober 2023 door. Op die manier wordt voor de verdere uitvoering een brede betrokkenheid van stakeholders voorzien. Ook tijdens de verdere looptijd vinden er tweemaal per jaar ontmoetingen met deze groepen plaats, om input te geven aan het team waar ze dit nodig achten. In 2024 worden, conform het meerjarenplan van het Steunpunt, verdere stappen gezet naar uitbouw van de verschillende werkpakketten. Zo is er in 2023 een dwarsstudie van de SCOPE-projecten van Europa WSE uitgevoerd, waarvan de resultaten gepubliceerd worden midden 2024. Ook de andere eerste resultaten die in het kader van het geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel bekomen zijn, zullen gepubliceerd worden midden 2024.

Met dit model worden op termijn **trends en veranderingen aan de vraag- en aanbodzijde van arbeidskrachten in beeld gebracht op het niveau van sectoren, beroepen en competenties**. Door die in kaart te brengen, is er een beter zicht op de toekomstige mismatches op de Vlaamse arbeidsmarkt en kan hier proactief mee aan de slag worden gegaan.

4.2 Competentiechecks werknemers

 VDAB

- Gerealiseerd

In uitvoering van de relancemaatregelen wil VDAB werknemers met [een competentiecheck](#) een **breed toegankelijke digitale tool aanbieden om hen inzicht te geven in hun competenties**. De tool maakt ook zichtbaar in welke mate de huidige competenties beantwoorden aan wat nodig is voor het huidige beroep, voor de beroepen uit de huidige sector en voor de beroepen over de arbeidsmarkt heen. Daarnaast worden opleidingsuggesties aangereikt om een mogelijke competentiekloof te overbruggen. Vanuit de tool kan doorgelinkt worden naar de opleidingsincentives van de Vlaamse overheid.

Begin 2023 startte VDAB met de uitrol en werden er verschillende golven communicatiecampagnes gelanceerd. Er werd sterk ingezet op de verspreiding van dit instrument (bv: loopbaancentra), met **extra aandacht voor doelgroepen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt**.

4.3 Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht

 VDAB

- Gerealiseerd

Cf. infra 5.1.

4.4 Leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED)

Er ligt een plan voor om stelselmatig toe te werken naar het opnemen van bewijzen van competentie(s) in de leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED). Allereerst wordt ingezet op het zichtbaarder maken van beroepskwalificaties en deelkwalificaties, zowel de bewijzen zelf als de inhoud (achterliggende competenties) van de kwalificaties.

Daarnaast zullen de verschillende databanken aangepast worden (vb. de kwalificatiedatabank) om op langere termijn in te zetten op het registreren van bewijzen van competenties (zowel voor trajecten waar dit niveau van kwalificatie al mogelijk is als voor opleidingstrajecten waar dit een opportuniteit zou/kan zijn). In 2023 werd een [gedragenheidstudie](#) en conceptuele analyse uitgevoerd rond het concept 'registreren van competenties'. Niet alleen de **impact** en de **drempels** van de registratie en het gebruik van competenties werden onderzocht, maar ook de **mogelijkheden** en **opportuniteiten**.

Door middel van een literatuurstudie, interviews, focusgroepen met verschillende betrokken actoren (beleid, intermediairen, sectoren en opleidingsbeleid) werd een antwoord gezocht op de volgende onderzoeksvragen:

- Welke ideeën leven er rond de registratie van competenties en zijn er tegengestelde of gelijklopende meningen op vlak van beleid (Onderwijs en Werk), gebruik op de arbeidsmarkt, gebruik in de onderwijsopdracht, de evaluatiepraktijk, ...
- Hoe kan de registratie van competenties praktisch verlopen?
- Welke impact kunnen opleidingsinstellingen hiervan ondervinden (met een focus op cvo's)?

De volgende stap is om de resultaten van de gedragenheidstudie verder te verfijnen en te onderzoeken hoe de resultaten technisch geïmplementeerd kunnen worden om competenties zichtbaar te maken en te kunnen registreren.

4.5 Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen

De Vlaamse overheid werkt samen met AHOVOKS, VDAB en andere actoren aan de interoperabiliteit van verschillende competentietalen. Competent vormt hierbij de **standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt**. Ook in 2023 zette VDAB in op het up-to-date houden van de beroepen en competenties beschreven in Competent.



Daartoe wordt de arbeidsmarkt gescand op nieuwe ontwikkelingen, waarbij extra aandacht wordt besteed aan soft skills, green skills en digital skills.


Competent wordt flexibeler gemaakt met input van sectoren en AI-toepassingen. Dit stelt VDAB in staat om sneller in te spelen op de vraag van de arbeidsmarkt en betere ondersteuning te bieden aan sollicitanten in hun zoektocht naar werk en het versterken van hun vaardigheden.

Om Competent gebruiksvriendelijker te maken, voegt VDAB **competentiesets** toe. Dit zijn korte labels die Competent-competenties groeperen, waardoor het eenvoudiger wordt om over vaardigheden te communiceren bij het eerste contact tussen burgers en VDAB.

VDAB zorgt ook voor gebruiksvriendelijke toegang tot data over beroepscompetenties via open data en API's, zodat interne en externe afnemers gerelateerde applicaties kunnen ontwikkelen. Competent is ook interoperabel met Europese frameworks zoals ESCO, EURES en DigComp, en interacteert met het VDAB AI-gedreven SkillFrameWork voor een complementaire en verbeterde dienstverlening.

Competent dient tevens als primair referentiekader bij het opstellen van **beroepskwalificaties**. In 2023 kregen Competent-beroepen ook een **STEM-aanduiding** voor de monitoring van STEM-gegevens. Samenwerking en gegevensuitwisseling tussen VDAB en AHOVOKS blijven bestaan voor een optimale afstemming van hun activiteiten.

4.6 Geïntegreerd EVC-beleid

 O&V + DWSE + VDAB
• Gerealiseerd

De Vlaamse overheid rolt het geïntegreerde EVC-beleid kwalitatief en kwantitatief verder uit.

- Kwantitatief door een verhoging van het aantal EVC-trajecten en EVC-testcentra na te streven. Sinds de goedkeuring van de EVC-regelgeving in 2019 werden, samen met de stakeholders, jaarlijks gemiddeld 10 EVC-standaarden ontwikkeld.
- Kwalitatief door aandacht te besteden aan de kwaliteit van de EVC-instrumenten die op basis van de EVC-standaarden worden uitgewerkt, aan het aanbod en aan de begeleiding van kandidaten.

In het kader van Edusprong werden middelen vrijgemaakt om CVO's 9 EVC-instrumenten te laten ontwikkelen in 2023. Om EVC-kandidaten beter te kunnen begeleiden, werd, ook in het kader van Edusprong, een [overheidsopdracht](#) gegund aan IDEA Consult en AP Hogeschool voor de ontwikkeling van methodieken en tools voor EVC-begeleiding. Er werden methodieken en tools ontwikkeld voor de EVC-begeleider, de (toekomstige) EVC-kandidaat en er werd informatie op maat voorzien voor organisaties die toeleiden naar EVC.

Daarnaast ging op 1 september 2023 het aangepaste regelgevend kader in voege waardoor een organisatie bevoegd kan worden om een erkende beroepskwalificerende opleiding of erkend EVC-traject aan te bieden voor een deelkwalificatie. Het beleidsdomein WSE zet in op het creëren van een aanbod en het in de markt zetten van deze beroepskwalificerende trajecten (BKT's) op basis van deelkwalificaties. BKT's worden beter bekend gemaakt en de maatschappelijke meerwaarde ervan wordt gepromoot via succesverhalen.

Beleidsdomein onderwijs werkt samen met beleidsdomein WSE een gedifferentieerde strategie uit om potentiële toeliders naar EVC-testcentra gericht te informeren en te motiveren.

Op heden worden er binnen het decreet onderwijs 41 EVC-trajecten door een 20 tal CVO's aangeboden. In het decreet binnen werk worden er 6 EVC-trajecten aangeboden. Voor de periode van september 2020 tot juni 2023 waren er 461 deelnemers bij CVO's en 672 bij publieke en private partners. Iets meer dan 230 deelnemers behaalde een volledige beroepskwalificatie bij een CVO en 331 deelnemers bij een publieke of private partners.

Het beleidsdomein WSE wil bovendien inzetten op verschillende vormen van beroepskwalificaties. In 2022 werd een gesloten Europa WSE (ESF)-oproep gelanceerd om een beroepskwalificerend aanbod voor ongekwalificeerde (instromende) werkzoekenden voor te bereiden en uit te bouwen, op basis van de mogelijkheden van het EVC-beleid en het gemeenschappelijk kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten. Onder deze oproep werden in 2022 en 2023 door VDAB, de Syntra en vijf sectorfondsen het proces uitgewerkt en de voorbereidingen getroffen om het proefproject *leerjobs* op te starten. Leerjobs zijn begeleide ervaringstrajecten in een onderneming gericht op het verwerven van de competenties van een beroepskwalificatie. Deze beroepskwalificatie kan worden behaald door het afleggen van een EVC-assessment.

De uitvoering van het instrument wordt georganiseerd via een tweede gesloten oproep aan VDAB die aanvangt in januari 2024 en eindigt op 30 april 2027. Daarbij wordt ook een evaluatie van de leerjobs voorzien.

4.7. Opvolgen van beleidsacties in functie van drempels en hiaten

 PLL
 In uitvoering

Binnen bijeenkomsten van het Partnerschap Levenslang Leren is er ruimte gecreëerd voor de uitwisseling van kennis met betrekking tot diverse thema's zoals competentieprognoses (Cf. supra 4.1), het EVC-beleid (Cf. supra 4.6) of de competentiechecks voor werknemers (Cf. supra 4.2).

Op de tweede bijeenkomst van het Partnerschap in 2024 werden de competentieprognoses van het Steunpunt Werk gepresenteerd en besproken, waarbij kritische inzichten met betrekking tot de gehanteerde methodiek, het beoogde gebruik en de voorziene output



gedeeld werden. Ook werd het EVC-beleid in het najaar van 2023 voorgesteld en besproken op het Partnerschap Levenslang Leren. Het Partnerschap ziet hier mogelijke synergiën met het project rond brugfiguren en gespreksmethodieken rond leren en competenties. De discussies benadrukten de uitdagingen en nuances rond competentieprognoses en EVC in Vlaanderen. Zo fungeren de bijeenkomsten van het Partnerschap als een platform voor tweerichtingsverkeer. Hierbij hebben beleidsinstanties de mogelijkheid om waardevolle input te ontvangen m.b.t. hiaten en kansen binnen beleidsinitiatieven.

STROOM 4 ONDERSTEUNEN EN BEGELEIDEN




STROOM 4
Ondersteunen en begeleiden








VLAGGENSCHIP 5 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING BIJ LLL: UITWERKING FLANKEREND BELEID

Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning.





GOLF 1 – Digitale instrumenten en toegangspoorten

-  (VDAB) Loopbaanplatform
-  (ESF) Opdracht leergoesting met online platform
-  (PLL) Digitale ondersteuningstools

GOLF 2 – (Informele/organische) dienstverlening dichtbij individuen en organisaties






-  (ESF) Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties
-  (ESF) Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers
-  (ESF) Coachend instrument voor lerende organisaties
-  (ESF) Plan van aanpak bij competentiechecks kmo
-  (PLL) Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken
-  (PLL) Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken
-  (PLL) Analyse tweedelijns ondersteuning


GOLF 3 – Externe/gestructureerde dienstverlening

-  (O&V) Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners
-  (VDAB) Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)
-  (DWSE) Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft
-  (PLL) Analyse derdelijns ondersteuning

VLAGGENSCHIP 6 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN AANBODVERSTREKKERS

Het PLL ondersteunt opleidingsverstrekkers in het vormgeven van eigentijds, kwaliteitsvol, flexibel, en innovatief aanbod.

-  (O&V) Uitbouwen opleidingskompas
-  (O&V) Coachende vorming voor docenten en lesgevers
-  (DWSE+VDAB+O&V) Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren
-  (DWSE+O&V) Ondersteuning voor lerenden met digitale achterstand
-  (VLAIO) Innovatieprojecten in VLAIO-netwerk
-  (PLL) Gerichte aanbevelingen instrumenten LLL



©



• VLAGGENSCHIP 5 BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING BIJ LLL: UITWERKING FLANKEREND BELEID

Het Actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning.

Aan de hand van drie verdiepende werkgroepen gericht op burgers, organisaties en governance werd er nagedacht over drempels, hiaten en gewenste acties met betrekking tot levenslang leren. Door gebruik te maken van inzichten uit de customer journey studies en de OESO-segmentatie, inventariseerde het Partnerschap Levenslang Leren hiaten, mogelijkheden en synergiën in het bestaande ondersteuningsaanbod (digitale ondersteuningstools, informele/organische ondersteuning en formele/externe ondersteuning). De bijeenkomsten van de werkgroepen zullen begin 2024 uitmonden in een werkagenda voor het Partnerschap Levenslang Leren.

Ambitie(s): Lerende staat centraal, Technologie, Inclusief leren, Werkend leren en lerend werken, Samenwerken

GOLF 1 – DIGITALE INSTRUMENTEN EN TOEGANGSPOORTEN

5.1. Loopbaanplatform



- Gerealiseerd

Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een gepersonaliseerd loopbaanplatform met in de eerste plaats focus op vacatures en jobs, competentieversterking en oriëntatie op de arbeidsmarkt. VDAB realiseerde sinds half april 2023 een betere visualisatie van de loopbaancheques binnen het loopbaanplatform en het in real-time tonen van het recht op loopbaancheques aan de burger. Dit versnelt en vereenvoudigt de aanvraagprocedure van de loopbaancheques voor de burger. Hierdoor kon er ook beter een link gelegd worden vanuit de leer- en loopbaanrekening (cf. supra 3.1) naar het aanvragen van loopbaancheques bij VDAB. Het VDAB loopbaanplatform concentreert zich de komende jaren op een continue verbetering van de website en de datastromen.

Om heldere en transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod te garanderen voor zowel werkzoekenden, burgers en werkgevers, wordt geïnvesteerd in de uitwerking van een digitaal opleidingsplatform als ondersteunende tool.

De uitbouw van een performant opleidingsplatform moet leiden tot een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke website. Hiertoe is intussen een klantenonderzoek afgerond en zijn de belangrijkste noden in kaart gebracht. De technische analyse van het digitaal opleidingsplatform blijft doorlopen in 2023 en onderzoekt vooral welke onderliggende

technische tool de meest passende is. De uitrol is ten vroegste voorzien vanaf 2025, afhankelijk van de prioritering ten opzichte van andere projecten.

5.2. Opdracht leergoesting met online platform

 ESF

 In uitvoering

Met de **overheidsopdracht leergoesting** wil Europa WSE de leergoesting van werknemers aanwakkeren en hun duurzame inzetbaarheid verhogen. De dienstverleners van de overheidsopdracht zullen ondernemingen begeleiden bij het verbeteren van concrete leertrajecten voor hun medewerkers en het stimuleren van een leerklimaat met oog op een verhoogde leertransfer en leermotivatie. Het langetermijneffect zal een meer duurzame inzetbaarheid van de medewerkers zijn. De resultaten van de begeleidingen kunnen hun beslag krijgen in een aangepast VTO-beleid (Vorming, Training, Onderwijs). De procedure voor de overheidsopdracht is lopende, gunning is voorzien in het eerste kwartaal van 2024 waarna de dienstverleners van start kunnen gaan.

5.3. Digitale ondersteuningstools

 PLL

 In uitvoering

Naast de werkzaamheden in de verdiepende werkgroepen i.v.m. het digitale ondersteuningsaanbod, werd het loopbaanplatform (supra 5.1.) besproken op een bijeenkomst van het Partnerschap. Hier werd aandacht gevraagd voor de verhouding tot andere portalen met gelijkaardige doelstellingen en de drempels die het gebruik van meerdere gelijkaardige portalen met zich meebrengt, in het bijzonder voor kwetsbare doelgroepen. Datakoppeling en -uitwisseling zijn in dergelijk geval noodzakelijk omdat anders slechts een deel van het aanbod zichtbaar is. Het Partnerschap ziet acht het belangrijk om te bewaken dat systemen complementair en niet overlappend zijn.

GOLF 2 – (INFORMELE/ORGANISCHE) DIENSTVERLENING DICHTBIJ INDIVIDUEN EN ORGANISATIES

5.4 Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties

 Europa WSE (ESF)

 In uitvoering



Europa WSE geeft vorm aan een **ondersteuningsaanbod om werk te maken van lerende jobs positioneren in lerende organisaties** (DRIVE, leergoesting, Anders Organiseren...). Het ondersteuningsaanbod via de oproep Anders Organiseren 2.0 en de overheidsopdracht DRIVE liep eind 2022 en in het voorjaar van 2023 af. In de oproep Anders organiseren 2.0 werden 12

pilootprojecten ondersteund in hun zoektocht naar een nieuwe organisatiestructuur en -cultuur. In de opdracht Drive werden 125 KMO's door één van de vier geselecteerde dienstverleners begeleid naar een werkomgeving die motivatie op een duurzame wijze stimuleert.

- Voor de oproep Anders Organiseren 2.0 werd in samenwerking met de Stichting Innovatie en Arbeid een [rapport](#) met geleerde lessen gepubliceerd in juni 2023. Deze geleerde lessen zullen worden meegenomen in de uitwerking van een nieuw aanbod rond Anders Organiseren.
- Voor de overheidsopdracht DRIVE liep een [evaluatiestudie](#), die werd opgeleverd in november 2023. De resultaten en aanbevelingen uit deze studie zullen meegenomen worden in de uitwerking van het toekomstige aanbod rond de lerende organisatie binnen het ESF+ OP 2021-2027.



Europa WSE beoogt om in 2024 een nieuw aanbod m.b.t. motivatie van medewerkers binnen KMO's, in de vorm van een opvolger van Drive, te lanceren. De focus zal hierin liggen op verdere kennisopbouw m.b.t. dynamieken die spelen om dergelijke dienstverlening en praktijken op te zetten binnen KMO's, en op het verder stimuleren en in praktijk brengen van autonomie ondersteunende werkomgevingen binnen Vlaamse KMO's. Europa WSE beschouwt een autonomie ondersteunende werkomgeving als cruciale voorwaarde voor een organisatie om verder te kunnen groeien tot een lerende organisatie. Maatregelen als Leergoesting en Anders organiseren bouwen daar vervolgens op verder.

5.5 Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers

 Europa WSE (ESF)
 In uitvoering

Cf. supra 5.2

5.6 Coachend instrument voor lerende organisaties

 Europa WSE (ESF)
 In uitvoering

De bovenstaande maatregelen DRIVE, Anders Organiseren 2.0, Leergoesting (Cf. supra 5.4 & 5.5) worden telkens grondig geëvalueerd, waarna de opgedane lessen, ervaringen en kenniselementen breed zullen worden gedeeld met het werkveld. Op deze manier hoopt Europa WSE (ESF) organisaties te coachen en verder stimuleren hun leercultuur verder uit te bouwen en zich te ontwikkelen tot lerende organisaties.



5.7 Plan van aanpak bij competentiechecks kmo

Europa WSE (ESF)
In uitvoering

Met competentiechecks organisaties wil Europa WSE (ESF) voorzien in een **begeleidingsaanbod voor organisaties in Vlaanderen, met als doel een meer strategische aanpak in competentiedenken en -ontwikkeling.**

Om dit aanbod te realiseren werden partnerschappen van sectoren als dienstverleners aangesteld binnen 5 percelen. Tijdens de periode van januari 2023 tot eind december 2024 zullen zij 622 KMO's en meer specifiek micro-ondernemingen (< 50 werknemers) begeleiden om concrete noden en vragen in kaart te brengen om op die manier maatgericht aan de slag te gaan met competentiedenken. De begeleiding gaat van start met het opstellen van een plan van aanpak om de nodige veranderingen te realiseren en eindigt met een actieplan rond welke praktijken verankerd werden en hoe ondernemingen hiermee toekomstgericht verder aan de slag gaan.

Tevens werd ook een evaluatieonderzoek opgezet, gegund aan Universiteit Maastricht. De evaluatiestudie wordt afgerond tegen eind december 2024.

5.8 Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken

Expertisecentrum & PLL
In uitvoering

Het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen lanceerde, in samenwerking met O&V, een overheidsopdracht rond de mogelijke rol van brugfiguren voor levenslang leren (cf. supra 1.4.). Dit onderzoek richt zich op de rol die brugfiguren kunnen spelen als laagdrempelige initiators voor levenslang leren bij burgers binnen diverse leercontexten. De onderzoeksvragen richten zich op de definitie van het brugfiguurconcept, de randvoorwaarden om als brugfiguur aan de slag te kunnen, de beoogde resultaten van een goed functionerende brugfiguur en de acties waartoe deze (potentieel) lerenden kan aanzetten. Specifieke aandacht gaat naar de verschillende profielen van een brugfiguur, de benodigde opleiding en ondersteuning, integratie in het bredere ecosysteem van levenslang leren en de optimalisatie van hun netwerk- en doorverwijsfunctie. Het onderzoek benadrukt ook de contextuele verschillen in leeromgevingen (werk, onderwijs, socio-cultureel) bij het beantwoorden van deze vragen.

Het onderzoeksproject ging van start in februari 2023 en wordt afgerond in maart 2024.

5.9 Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken

Expertisecentrum & PLL
In uitvoering

Dit onderzoek – gebundeld in dezelfde onderzoeksopdracht als het onderzoek naar brugfiguren (cf. supra) - richt zich op het ontwikkelen van gespreksmethodieken voor brugfiguren om het gesprek met potentieel lerenden aan te gaan en hen te stimuleren tot reflectie over leren. De methodieken begeleiden burgers idealiter onder meer bij het identificeren van positieve leerervaringen, het identificeren van hun leernoden in diverse contexten en het verkennen van toekomstige leerbehoeften.

Het onderzoeksproject ging van start in februari 2023 en wordt afgerond in maart 2024.

5.10 Analyse tweedelijnsondersteuning

PLL
In uitvoering

Ook bij de verdere uitvoering van de onderzoeksopdracht omtrent brugfiguren en gespreksmethodieken worden de leden van het Partnerschap nauw betrokken bij klankbordgroepen en workshops.

GOLF 3 – EXTERNE/GESTRUCTUREERDE DIENSTVERLENING

5.11 Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners

O&V
In uitvoering

De leerloopbaanbegeleiding-initiatieven in het kader van het relanceplan Edusprong zijn van start gegaan op 1 januari 2023 en kennen een looptijd van drie jaar. Vijf Leerwinkels gaan aan de slag om leerloopbaanbegeleiding in Vlaanderen en Brussel te versterken en uit te breiden. Op die manier kunnen meer (kwetsbare) volwassenen met een leernood of leervraag geholpen of ondersteund worden. Een eerste financiële rapportering van september 2023 illustreert alvast dat sterk is ingezet op het werven van extra personeel binnen Leerwinkels. Een eerste inhoudelijke rapportering wordt uiterlijk op 30 juni 2024 ingediend.

In de eerste jaarhelft van 2024 gaat in het Partnerschap een uitwisseling door over leerloopbaanbegeleiding, gekoppeld aan het onderzoek van brugfiguren.

5.12 Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)

Via de loopbaancheques biedt de Vlaamse overheid een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aan werkenden. VDAB nam in 2023 maatregelen om deze dienstverlening te blijven garanderen en neemt het uitgeven van de cheques in eigen beheer op. Hierdoor werd de dienstverlening naar zowel de loopbaancentra als naar de burger verbeterd. Zo kan bijvoorbeeld de klant via zijn dossier zelf nagaan of de burger al dan niet recht heeft op een loopbaancheque.

Ook zet VDAB verder in op de opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening en het versterken van het kwaliteitskader. Een belangrijke wijziging in het BVR laat VDAB toe om bij eerste signalen van inbreuken gemandateerde loopbaancentra te schorsen gedurende het verloop van het onderzoek daartoe.

Naast de kwaliteitscontrole van gemandateerde loopbaancentra dienen de loopbaanbegeleiders vanaf 2024 een beroepskwalificatie 'loopbaanbegeleider' te hebben. Voor de bestaande loopbaanbegeleiders worden overgangsmaatregelen voorzien. Ook een EVC-procedure wordt verder uitgewerkt.

Ter bevordering van het levenslang leren van de loopbaanbegeleiders voorziet VDAB online kennis en informatiesessies - Pitstops voor jou als VDAB-partner - en onderging het extranet voor de gemandateerde loopbaancentra een nieuwe update.

Daarnaast startte een beperkt project waarbij niet-beroepsactieven gebruik kunnen maken van dezelfde dienstverlening van de loopbaancentra als de burgers die momenteel recht hebben op loopbaancheques. Dit initiatief zal in 2024 geëvalueerd worden.

5.13 Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft

Specifieke aandacht wordt besteed aan kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt in verschillende ondersteuningsinitiatieven, waaronder de competentiechecks voor werknemers (Cf. supra 4.2). Bij deze checks zal er vanuit VDAB voldoende begeleiding worden geboden om de digitale tool in te vullen. Bovendien wordt de tool geïntegreerd in de offline operationele dienstverlening om de doelgroepen verder te ondersteunen bij hun competentieontwikkeling en -denken.




5.14 Analyse derdelijnsondersteuning

In 2023 zette het Partnerschap via de werkgroepen burgers en organisaties verder in op het in kaart brengen van hiaten en opportuniteiten m.b.t. de derdelijnsondersteuning. In 2024 zal het Partnerschap verder aan de slag gaan met thema's als brugfiguren.



STROOM 4 ONDERSTEUNEN EN BEGELEIDEN

STROOM 4
Ondersteunen en begeleiden



VLAGGENSCHIP 5 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING BIJ LLL: UITWERKING FLANKEREND BELEID
Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning

GOLF 1 – Digitale instrumenten en toegangspoorten

- (VDAB) Loopbaanplatform
- (ESF) Opdracht leergoesting met online platform
- (PLL) Digitale ondersteuningstools

GOLF 2 – (Informele/organische) dienstverlening dichtbij individuen en organisaties


- (ESF) Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties
- (ESF) Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers
- (ESF) Coachend instrument voor lerende organisaties
- (ESF) Plan van aanpak bij competentiechecks kmo
- (PLL) Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken
- (PLL) Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken
- (PLL) Analyse tweedelijns ondersteuning

GOLF 3 – Externe/gestructureerde dienstverlening

- (O&V) Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners
- (VDAB) Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)
- (DWSE) Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft
- (PLL) Analyse derdelijns ondersteuning

VLAGGENSCHIP 6 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN AANBODVERSTREKKERS
Het PLL ondersteunt opleidingsverstrekkers in het vormgeven van eigentijds, kwaliteitsvol, flexibel, en innovatief aanbod.

- (O&V) Uitbouwen opleidingskompas
- (O&V) Coachende vorming voor docenten en lesgevers
- (DWSE+VDAB+O&V) Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren
- (DWSE+O&V) Ondersteuning voor lerenden met digitale achterstand
- (VLAIO) Innovatieprojecten in VLAIO-netwerk
- (PLL) Gerichte aanbevelingen instrumenten LLL



• VLAGGENSCHIP 6 BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN AANBODVERSTREKKERS

Het Actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren verzamelt beleidsinitiatieven die opleidingsverstrekkers ondersteunen in het vormgeven van eigentijds, kwaliteitsvol, flexibel, en innovatief aanbod.

Ambitie(s): Kwaliteit, Transparantie, Samenwerken, Technologie, Inclusief leren

6.1 Uitbouwen opleidingskompas

Het beleidsdomein O&V heeft in het kader van het Edusprong-programma de applicatie Opleidingskompas laten ontwikkelen op basis van het marktonderzoek in 2022. Dit onderzoek had als doel om enerzijds de verschillende doelgroepen te identificeren, en anderzijds om de specifieke informatiebehoeften te achterhalen.

Tussen januari en juni 2023 werd er gewerkt aan de ontwikkeling van de applicatie. In deze fase werd gericht gewerkt om het opleidingsaanbod van de Centra voor Volwassenenonderwijs en de Ligo, Centra voor Basiseducatie aan te kunnen bieden. Het opleidingskompas werd begin juni gelanceerd. Tussen juni en december 2023 werd gewerkt aan een implementatie van het aanbod van het Hoger Onderwijs. Dit aanbod zal raadpleegbaar zijn vanaf februari 2024.

Sinds juni bezochten 84.515 unieke bezoekers de applicatie, goed voor 104.292 weergaves. In december 2023 lanceerde O&V tevens een extra promotiecampagne die zich specifiek richt op het gebruik van het Opleidingskompas, die 43.000 bijkomende bezoeken opleverde.

6.2 Coachende vorming voor docenten en lesgevers

Het Kenniscentrum Digisprong ontwikkelde [Digisnap](#), een gratis zelfreflectietool, met als doel de extra nascholingsmiddelen ICT efficiënt in te zetten. De tool peilt naar de ICT-competenties van elke leraar en is geënt op het [DigCompEdu Framework](#). Na het invullen van de vragenlijst ontvangt elke leraar leersuggesties en mogelijke opleidingen op maat.



Op basis van feedback vanuit de scholen ontwikkelde het Kenniscentrum Digisprong de tool Digisnap verder zodat de grafieken beter interpreteerbaar zijn. Bovendien kunnen scholen en scholengroepen sinds het najaar 2023 overkoepelende rapporten samenstellen en downloaden.. In het voorjaar van 2023 zijn de ICT-bootcamps opgestart voor het basisonderwijs en voor ICT-coördinatoren.

De digisprongcoördinatoren binnen de centra voor volwassenenonderwijs hebben in 2023 het opleidingsprofiel ICT in educatieve context herwerkt zodat het beter aansluit bij het DigCompEdu-kader. Tot slot is er in het najaar van 2023 een overheidsopdracht uitgeschreven voor Bootcamps 2.0 voor de lerarenteams binnen het secundair, buitengewoon secundair, DKO, CVO en CBE.



Toll-net, dat ICT-vaardigheden bij leraren en in schoolteams in het leerplicht- en volwassenenonderwijs verder wil ontwikkelen, is onderdeel geworden van het Kenniscentrum. Toll-net organiseerde elke maand twee webinars rond pedagogische ICT-competenties van leraren. In 2023 organiseerde het Kenniscentrum ICT-bootcamps voor het basisonderwijs en voor ICT-coördinatoren. De procedure tot toekenning voor bootcamps 2.0 in 2024 zijn in aanvraag.

6.3 Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren

 DWSE+VDAB+O&V
 In uitvoering



Om het landschap te ondersteunen in de omslag naar nieuwe vormen van (digitaal) leren is er het **actieplan e-leren** dat bestaat uit drie deelprojecten.

- Het **centraal informatiepunt (VDAB)** heeft als doel opleidingsverstrekkers wegwijs te maken in de mogelijkheden en toepassingen van e-leren. Tevens is een community van opleidingsverstrekkers opgestart in november 2023. In 2024 wordt dit allemaal nog verder uitgebreid, met meer community-gerelateerde activiteiten.
- De **oproep e-leren** (DWSE) wil opleidingsverstrekkers ondersteunen bij het aanpassen of ontwikkelen van e-opleidingen of het omvormen van bestaande opleidingen tot e-opleidingen. Flankerend aan de oproep werd in 2022 een lerend netwerk opgericht en gingen experts aan de slag rond de gebruiksvriendelijkheid van e-opleidingen. Er werden in totaal 65 nieuwe e-opleidingen ontwikkeld. In 2023 worden alle geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden uit de projecten van de oproep e-leren via het lerend netwerk en via de experts ondergebracht bij het VDAB Infopunt e-Leren, om zo maximaal impact te creëren.
- Op basis van het onderzoeksrapport hoe e-leren optimaal in Vlaanderen te organiseren, werd beslist verder in te zetten op de ontwikkeling van e-opleidingen door VDAB. Onder dit nieuwe initiatief zet VDAB in op het versterken van e-leren gedurende 3 jaar, in maximale samenwerking en afstemming met partners waaronder sector- en vormingsfondsen (bvb. Agoria, Comeos), opleidingsverstrekkers (bvb. CVO's , Ligo, Howest, Syntra), bedrijven (bvb. Barco, Fabricom), vzw's (bvb. UZ Gent) en overheidsbedrijven (bvb. Vlaio, Departement MOW). Binnen dit initiatief vallen het ontwikkelen van nieuwe en renovatie van bestaande online leermodules, een communicatiecampagne om te sensibiliseren over online leren en optimalisatie van de uitwisseling tussen leerplatformen onderling.

Via het Kenniscentrum Digisprong faciliteert het Departement Onderwijs en Vorming daarnaast 2 lerende netwerken. Het lerend netwerk Moodle richt zich naar gebruikers (leraren) en beheerders van de opensource leeromgeving. Het lerend netwerk Xerte brengt leraren samen om hun expertise te delen en uit te wisselen.

Daarnaast stelt het Kenniscentrum ondersteuningsmateriaal ter beschikking aan scholen om een ICT-beleidsplan te maken binnen hun school. De [Wegwijzer](#) interactief afstandsonderwijs en blended onderwijs maakt hier deel van uit en is bedoeld voor scholen die de omslag naar blended onderwijs wensen te maken. Dit specifieke materiaal omtrent blended onderwijs is gebaseerd op recente OBPWO-onderzoeken (OBPWO 21.05 en OBPWO 21.06). Deze OBPWO-onderzoeken omvatten naast wetenschappelijk onderzoek ook een inspiratiegids (OBPWO 21.05) en digitale praktijkleidraad (OBPWO 21.06) met concrete tips voor scholen, centra en leerkrachten om blended onderwijs te realiseren (cf. infra 6.4).

6.4 Ondersteuning voor lerenden met digitale achterstand

 DWSE+O&V
 In uitvoering

Het [OBPWO-onderzoek](#) *“Krachtige digitale leerkansen voor iedereen. Naar een leidraad blended onderwijs voor laaggeletterde en NT2-cursisten in het Vlaamse volwassenenonderwijs”* (OBPWO 21.06) werd in maart 2022 opgeleverd en breed gecommuniceerd naar alle geïnteresseerden (CVO, CBE, VDAB, Europa WSE (ESF), Agentschap Inburgering en Integratie ...). Via een webinar op 9 november 2022 werden de resultaten verder verspreid in het veld.

Het Kenniscentrum Digisprong publiceerde in 2023 diverse richtlijnen voor de versterking van digitale vaardigheden bij leerlingen, zoals bij de inzet van AI. De Vlaamse Onderwijsinspectie lanceerde de app VOI.CE, waarbij thematisch onderzoek gebeurt bij leerlingen, ouders en onderwijsprofessionals. Digitalisering is hierbij als thema opgenomen. Het Kenniscentrum Digisprong monitort in 2024 de ICT-integratie in onderwijsinstellingen via de onderzoeken Mictivo 4.

Ook VDAB zet met het initiatief e-leren (Cf. supra 6.3) in op een communicatie- en sensibilisatiecampagne om e-leren aan te moedigen en om eventuele schaamte over digitale achterstand in te perken.

Om mensen met een digitale achterstand te ondersteunen, wordt ook ingezet op [digibanken](#). Eind 2023 zijn 54 digibanken actief, verspreid over heel Vlaanderen. Bij een digibank kunnen mensen met een digitale achterstand terecht om hardware uit te lenen, opleidingen rond digitale vaardigheden te volgen en voor hulp bij digitale administratie.



6.5 Innovatieprojecten in VLAIO-netwerk

VLAIO

 In uitvoering

In de afgelopen jaren heeft VLAIO steun verleend aan het consortium rond [EdTech station](#), met als doel de samenwerking binnen het EdTech ecosysteem te bevorderen. Het initiatief is tevens gepresenteerd op het strategisch overleg ondernemersvorming, waar diverse opleidingsverstrekkers vertegenwoordigd zijn.

Door allerlei activiteiten zoals bijvoorbeeld nieuwsbrieven, het organiseren van workshops alsook het Learning Bytes festival, stimuleert EdTech station innoverende samenwerking tussen de onderwijswereld, onderzoekers en de ondernemingen of andere lokale of internationale organisaties. Hun matchmaking events stimuleren eveneens levenslang leren binnen de bedrijfswereld zelf.

6.6 Gerichte aanbevelingen instrumenten LLL

PLL

 In uitvoering

Ook voor de acties die kaderen binnen vlaggenchip 6 fungeert het Partnerschap Levenslang Leren als een dynamische ruimte waarbinnen beleidsmaatregelen worden doorgesproken. Het Partnerschap Levenslang Leren probeert structureel in te zetten op de opvolging van beleidsacties in functie van drempels en hiaten, zowel via de plenaire bijeenkomst als in de werkgroepen. In 2024 volgt dan ook verdere uitwisseling rond Edusprongprojecten, waarbinnen o.a. het Opleidingskompas werd gemaakt.



STROOM 5 PARTNERSCHAPPEN STIMULEREN

STROOM 5
Partnerschappen stimuleren

VLAGGENSCHIP 7 – PARTNERSCHAPPEN ROND LEREN TOEKOMSTGERICHT VERSTERKEN

Het PLL aspireert over de diverse niveaus, instellingen en stakeholders in LLL heen krachtige partnerschappen om levenslang leren in Vlaanderen toekomstgericht te versterken.



- (DWSE+SERV) Actieplan intersectorale adviseurs
- (ESF) Project lokale leerecosystemen
- (VLAIO) Cocreatie in opleidings- en onderwijsaanbod
- (DWSE) In dialoog met de federale overheid
- (PLL) Partnerschappen stimuleren en helpen verduurzamen
- (PLL) De evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen stimuleren
- (PLL) Connectie maken met andere platformen en initiatieven LLL
- (PLL) Afstemmen met het initieel onderwijs in functie van de LLL- competenties

• VLAGGENSCHIP 7 PARTNERSCHAPPEN ROND LEREN TOEKOMSTGERICHT VERSTERKEN

Het Actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren bundelt krachtige partnerschappen over de diverse niveaus, instellingen en stakeholders in levenslang leren heen om levenslang leren in Vlaanderen toekomstgericht te versterken.

Ambitie(s): Samenwerken

7.1 Actieplan intersectorale adviseurs

 DWSE+SERV
 In uitvoering

Op 1 juli 2023 ging het **nieuwe decreet over de sectorconvenants en intersectorale convenants** in. Dit decreet voegde het ondersteunen van duurzame loopbanen en van organisaties toe als een doelstelling en finaliteit en breidde de inhoudelijke thema's voor de convenants uit (met instroom, zijinstroom en doorstroom, retentie en werkbaar werk), introduceerde intersectorale convenants, verankerde het werken met addenda, flexibiliseerde de looptijd en bouwde de toekomstige mogelijkheid van indexering in.



De **nieuwe generatie sectorconvenants** (periode 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025), gebaseerd op het nieuwe decreet, ging op 1 juli 2023 van start. Deze nieuwe generatie werd ook de eerste generatie gebaseerd op een **versterkte financiering** met het optrekken van het bedrag per VTE sectorconsulenten naar 53.000 euro en het uitbreiden van het aantal sectorconsulenten van 132 naar 150 sectorconsulenten. Gelijktijdig met de nieuwe generatie sectorconvenants werd het addendum 'diversiteit en inclusie' opnieuw opgenomen door 38 sectoren en verkregen 18 sectoren specifieke steun voor duale leertrajecten via het addendum 'duaal leren'.

De sectorconvenantwerking blijft sectoren stimuleren om engagementen op te nemen rond het aanwakkeren van leergoesting bij burgers en het stimuleren en ondersteunen van leercultuur in ondernemingen.

Het nieuwe decreet introduceert ook **intersectorale convenants**. De **intersectorale adviseurs** van de SERV bevorderen en versterken onderlinge samenwerking tussen en samen met de sectoren door o.a. lerende netwerken op te zetten en te ondersteunen, leerrijke praktijken te verzamelen, intersectorale projecten te faciliteren en communicatie op te zetten naar en tussen de sectoren. Ze vormen ook een schakel tussen beleid en praktijk, en houden zo een vinger aan de pols met betrekking tot samenwerkingsopportunities waarvoor een intersectoraal convenant van betekenis kan zijn. Vanuit dergelijke samenwerkingsopportunities kan proeftuingewijs een intersectoraal convenant-werking verkend worden. De werking van de **intersectorale adviseurs** binnen de SERV wordt ondertussen gecontinueerd in functie van concrete intersectorale projecten en producten.

Zij trekken het lerend netwerk rond STEM, een lerend netwerk rond levenslang leren (sinds najaar 2023), een ronde tafel over mentoropleiding en -ondersteuning en via hun website-initiatief www.iedereenkanbijleren.be kunnen werkgevers en werknemers het nummer of de naam van een paritair comité ingeven om zo de weg gewezen te worden naar het sectorale opleidings- en ondersteuningsaanbod. Daarnaast organiseren zij eveneens een ronde tafel over instroom BSO/TSO en allerhande infosessies zoals over de beroepskwalificerende trajecten en de individual learning account van de federale overheid. Ook in de nieuwe generatie convenants is er opnieuw aandacht voor de intersectorale samenwerking door sectoren duidelijk te laten vermelden welke acties intersectorale engagementen zijn en door van de sectoren een resultaatsverbintenis te vragen waaruit blijkt dat ze een versnelling hoger schakelen op het vlak van intersectorale samenwerking.

7.2 Project lokale leerecosystemen

 Europa WSE (ESF)
 In uitvoering

Met lokale leerecosystemen wil Europa WSE, de intrinsieke leergoesting van mensen aanwakkeren. Een leerecosysteem biedt kansen aan jong en oud om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen en zo verder te groeien. Mensen participeren vanuit passies, vanuit wat hen interesseert of wat ze graag doen, en niet omdat het moet.

Verschillende lokale en (sub)regionale actoren vormen samen dit leerecosysteem. Dit zijn bijvoorbeeld culturele verenigingen, jeugdclubs, musea, bibliotheken, zorginstellingen, sportclubs en burgers. Zij creëren en ontsluiten samen contexten waarbinnen mensen



ervaringen opdoen (en hierdoor dingen leren) die zich buiten de klassieke leslokalen en de formele leer- en werkomgevingen bevinden.

Mentoren of coaches staan in deze contexten met mensen stil bij wat ze graag doen en waar ze in uitblinken. Samen met hen reflecteren ze over wat dit hen leert over hun interesses en talenten. Ze scheppen toekomstbeelden (waar wil ik geraken) en kunnen door een goede kennis van het aanbod mensen verder op weg zetten om een persoonlijke leerweg samen te stellen die verschillende leermogelijkheden combineert, binnen en buiten de formele leeromgevingen. Het leren beperkt zich niet tot de eigen buurt, wijk of stad. Wanneer het lokale leerecosysteem geen mogelijkheden biedt, verbindt het zich met andere lokale, regionale, nationale en internationale leerecosystemen.

In 2022 en 2023 ondersteunt Europa WSE enkele proefprojecten in Limburg en in de Westhoek. In Genk, Beringen en Zuid-Limburg (Borgloon, Tongeren, Heers en Wellen) zetten lokale besturen en actoren eerste stappen bij het vormgeven van een lokaal leerecosysteem. In de Westhoek werden twee projecten voorbereid in Ieper en Poperinge. De lessen die hieruit voortvloeien, werden een eerste keer samengebracht op de [webpagina](#) van het programma leerecosystemen.

In 2024 wordt het programma opgeschaald naar Vlaanderen door middel van twee oproepen. Een eerste oproep richt zich tot lokale en regionale actoren die interesse hebben om een leerecosysteem vorm te geven in de regio. Zij worden ondersteund om een organisatienetwerk vorm te geven om vervolgens in een tweede fase een leerecosysteem in de praktijk te brengen. Een tweede oproep richt zich tot organisatienetwerken die vandaag al een zekere maturiteit hebben of die de eerste oproep succesvol afronden. Deze oproep ondersteunt organisatienetwerken om een leerecosysteem in de praktijk te brengen. Meer informatie over de oproepen is terug te vinden op de [oproeppagina](#) van Europa WSE.

7.3 Cocreatie in opleidings- en onderwijsaanbod



In uitvoering

Samen met Europa WSE steunde VLAIO in 2021 zes industrie 4.0-projecten om nieuwe begeleidingstrajecten rond menselijk kapitaal uit te werken (2021-2023). Deze zes projecten bouwen verder op het werk dat in de industrie 4.0-proeftuinen gerealiseerd werd. Concreet helpen ze bedrijven met het implementeren van nieuwe technologieën op de werkvloer. Vijf projecten werden eind oktober 2023 afgerond, de laatste in november 2023. Het resultaat waren brede consortia met naast technologiespecialisten ook partners met een sterk netwerk bij bedrijven en/of partners met een opleidingsfocus. Deze droegen bij aan het bereik van relevante bedrijven en tot de valorisatie van projectinzichten op lange termijn, zoals bijvoorbeeld de integratie van trajecten menselijk kapitaal in concrete opleidingen. De stimulatie van co-creatie in interactie met bedrijven leidde tot veel relevante inzichten en de



buy-in van de beoogde doelgroep. Het aanzetten tot concrete acties op de bedrijfsvloer is aangewezen bij projecten rond digitale transformatie, waarbij de menselijke/organisatorische factor als een belangrijke onderdeel beschouwd moet worden.

In 2022 kende VLAIO ook steun toe aan 36 trajecten voor zowel de ontwikkeling van nieuwe opleidingen als het herwerken van bestaande opleidingen. Daarbij werden trajecten ondersteund binnen volgende thema's:

- Circulaire en energiezuinige bedrijfsstrategieën en -processen
- Basiscompetenties binnen Cybersecurity en datagedreven digitalisering
- Integratie van groene en digitale competenties in bestaande opleidingen
- Ecodesign of circulair ontwerpen van een product
- Grensoverschrijdende e-commerce

In 2023 werden 4 nieuwe overheidsopdrachten gelanceerd waarbij ruimte wordt gecreëerd om nieuwe opleidingen te herwerken of te ontwikkelen. De procedures worden eind 2023 afgerond. De thema's waarin de overheidsopdrachten werden gelanceerd zijn:

- Phishingcampagne
- Opleidingen transitie duurzame en koolstofarme economie met vier percelen (sectorale duurzaamheidscompetenties, (ver)huren en delen, herstel en levensduurverlenging, energietransitie)
- Innovatieve herwerkingen met twee percelen (circulaire economie & energietransitie)
- Energietransitie: "industriële warmtepompen"

7.4 In dialoog met de federale overheid

 DWSE

 In uitvoering

Vlaanderen voert momenteel overleg met het federale niveau over verschillende dossiers, waaronder de leer- en loopbaanrekening (LLR) en het individueel opleidingsrecht. De Vlaamse Regering streeft ernaar om op diverse terreinen actie te ondernemen en obstakels weg te werken, zowel binnen de Vlaamse bevoegdheden als op federaal niveau. Dit heeft tot doel de deelname aan opleidingen te verhogen en de werkzaamheidsgraad te bevorderen.

7.5 Partnerschappen stimuleren en helpen verduurzamen

 PLL

 In uitvoering

DWSE lanceerde in september 2023 een nieuwe overheidsopdracht genaamd het initiatief 'versnellen en opschalen van levenslang leren in Vlaanderen' (Cf. supra 2.2). In het kader van deze opdracht wordt o.m. ingezet op het connecteren van actoren op vlak van levenslang leren en het opzetten van een levenslang leren-community. Hierbij wordt ook aansluiting

gezocht bij en voortgebouwd op bestaande partnerschappen en initiatieven, waaronder de initiatieven actieplan intersectorale adviseurs (cf. supra 7.1) en de lokale leerecosystemen (cf. supra 7.2).

Daarnaast worden er ook op het terrein initiatieven genomen, waaronder bijvoorbeeld de loopbaancampus (nieuwe naam voor de werknaam mastercampus). Het model van de loopbaancampus van VDAB biedt opleidingskansen aan zowel werkzoekenden als werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen. De opleidingen vinden plaats binnen een moderne en didactisch uitgeruste infrastructuur die wordt gedeeld met diverse partners (onder andere Syntra, secundaire scholen, centra voor volwassenenonderwijs en sectoren). Het model van loopbaancampussen laat toe het aanbod te verbreden en innovatieve leeromgevingen te creëren, maar er zijn wel nog enkele drempels met betrekking tot de verduurzaming van deze modellen. Voor enkele partners is deze praktijk namelijk zeer kostelijk waardoor de betaalbaarheid van dit model onder druk staat. Met de T2-campus te Genk werd dit model reeds in de praktijk gebracht. Voor de loopbaancampus in West-Vlaanderen (Roeselare) is het bouwplan klaar en zullen 2024 de bouwwerken starten.

7.6 De evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen stimuleren

 PLL

 In uitvoering

Reeds drie sectoren maakten de omslag van sectorfonds richting loopbaanfonds. Vier andere sectoren geven in hun convenant aan dat ze talenten gedurende de hele loopbaan wensen te ondersteunen en zich op deze wijze wensen te profileren als loopbaanfonds.

7.7 Connectie maken met andere platformen en initiatieven LLL

 PLL

 In uitvoering

Aan de hand van regelmatige uitwisseling wordt gezocht naar connectie en complementariteit over de verschillende beleidsniveaus heen. In 2023 kwam het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen twee keer samen met de provinciale partnerschappen op vlak van levenslang leren. Deze bijeenkomsten waren gericht op het uitwisselen van kennis en praktijken.

Het *West-Vlaams Partnerschap Levenslang Leren* zet in op verbinden (streven naar samenwerking, afstemming en kennisdeling tussen levenslang leren-actoren), innoveren (opzetten van innovatieve projecten) en versterken (promoten van initiatieven van anderen). In 2023 gingen diverse events door met een focus op levenslang leren, waaronder Futurotopia – met aandacht voor het onderwijs van de toekomst - en het WEST4WORK-arbeidsmarktcongres met als thema 'leren creëert kansen voor elk talent'. Het project UPSKILL, waarbij investeringen gebeurden voor toekomstgerichte opleidingsinfrastructuur, werd

afgerond. Met WestWijs wordt een innovatief samenwerkingsmodel voor levenslang leren opgezet in de Westhoek met als doelstelling om in te spelen op lokale leernoden, rekening houdend met maatschappelijke thema's als armoede en mobiliteit. Vanuit het subsidiereglement Levenslang Leren van de cel onderwijs van de provincie West-Vlaanderen werden in 2023 twee projecten goedgekeurd. Daarnaast werden verschillende communicatie-initiatieven genomen, waaronder het verspreiden van getuigenisfilmpjes en de opnames van een podcastreeks over basisgeletterdheid.

APPeL³, het Antwerps Provinciaal Partnerschap een Leven Lang Leren, wil de kansen van kort- en oudgeschoolde werknemers op de arbeidsmarkt verhogen. Het Partnerschap zet in op samenwerkingen tussen volwassenenonderwijs en arbeidsmarktactoren, het uitwisselen van wetenschappelijke kennis en beleidsactoren en afstemming met andere beleidsniveaus. In 2023 vond de tweede bijeenkomst van APPeL³ plaats. In kader van het subsidieprogramma gingen verschillende projecten van start om opleidingsinitiatieven te ontwikkelen en testen op maat van beroepsprofielen in de speerpuntsectoren.

De *Provincie Oost-Vlaanderen* richt zich vooral op het versterken van levenslang leren bij bedrijven. Via Innovation Playground – een initiatief dat innovatie en triple helix samenwerking stimuleert in zes sectoren en skills- en competentieontwikkeling hierbij centraal stelt – worden bedrijven gesensibiliseerd en geïnformeerd over levenslang leren, het aantrekken en behouden van talent. In 2024 zal o.a. een inspiratie-event doorgaan over leercultuur en een podcastreeks gelanceerd worden.

Ook het initiatief 'versnellen en opschalen van levenslang leren' (Cf. supra 2.2), dat van start ging in september 2023, is o.m. gericht op het connecteren van actoren uit het levenslang leren-werkveld. Hierbij wordt aansluiting gezocht met bestaande partnerschappen en initiatieven.

Het Partnerschap Levenslang Leren wil de connectie met bestaande agenda's die instaan voor (deel)aspecten van levenslang leren, zoals bijvoorbeeld de STEM-agenda en het Strategisch Plan Geletterdheid, blijven opzoeken en kruisbestuiving en afstemming zoeken waar mogelijk.

7.8 Afstemmen met het initieel onderwijs in functie van de LLL- competenties

 PLL

 In uitvoering

Binnen het Partnerschap Levenslang Leren is er een dynamische ruimte gecreëerd voor de uitwisseling van kennis met betrekking tot diverse thema's zoals de leerecosystemen (Cf. supra 7.2) of de dialoog met de federale overheid (Cf. supra 7.4). Deze strategische benadering faciliteert een effectieve dialoog.

Met betrekking tot zowel de leerecosystemen als de dialoog met de federale overheid, in het bijzonder over de wijzigingen van het federaal opleidingsrecht, werden in 2023 informatiesessies georganiseerd waarbij het Partnerschap werd ingelicht over de laatste ontwikkelingen en waarbij er de kans ontstond om bedenkingen m.b.t hiaten en kansen binnen deze beleidsinitiatieven mee te geven. Het Partnerschap neemt de verantwoordelijkheid op zich om de uitgewisselde kennis en beleidsinitiatieven op een toegankelijke manier te vertalen. Zo wordt de achterban van het Partnerschap niet alleen voldoende geïnformeerd, maar ook actief betrokken bij de ontwikkelingen op het gebied van levenslang leren. Het Partnerschap Levenslang Leren vervult zo een cruciale rol als katalysator voor effectieve kennisuitwisseling, waarbij de synergie tussen beleid en praktijk centraal staat.

In het werkprogramma van 2024 wordt in het Partnerschap een uitwisseling gepland over leerloopbaancompetenties, met partners uit het initieel onderwijs. Zo bouwt het Partnerschap ook verder op bijv. de inspiratiesessie rond leerloopbaancompetenties dat door SERV georganiseerd werd op 02 juni 2023.

//

COLOFON

Samenstelling

Voorzitster Partnerschap Levenslang Leren
Prof. Dr. Ans De Vos – ans.devos@ams.ac.be

Vlaamse overheid
Departement Werk & Sociale Economie
Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
Willem De Klerck – willem.deklerck@vlaanderen.be
Bram Verhaegen – bram.verhaegen@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Vlaamse overheid
Departement Onderwijs & Vorming
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Natalie Verstraete – natalie.verstraete@ond.vlaanderen.be
Andy Thoelen – andy.thoelen@ond.vlaanderen.be
www.onderwijs.vlaanderen.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

Februari 2024